



**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**

Rapport final exhaustif

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE INTRODUCTIF	5
------------------------------------	----------

PHASE 1 : ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DES 2 BRANCHES DU COMMERCE AGRICOLE.....	6
---	----------

LA METHODOLOGIE DE LA PHASE 1	7
--	----------

La collecte de données.....	7
-----------------------------	---

Les fichiers mobilisés et les limites de traitement.....	8
--	---

L'EMPLOI DANS LE COMMERCE AGRICOLE	9
---	----------

Le commerce agricole dans le périmètre OCAPIAT.....	9
---	---

L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	13
--	-----------

Ce que nous enseignent les données publiques de la Dares sur l'évolution macro de l'emploi de PSH sur le secteur du commerce agricole	13
---	----

Les entreprises employeuses de BOETH.....	13
---	----

Le degré d'implication des entreprises en matière d'emploi des personnes en situation de handicap	17
---	----

Les logiques territoriales de l'emploi des PSH dans le commerce agricole.....	20
---	----

L'ACCES A LA FORMATION DES SALARIES BOETH DANS LE COMMERCE AGRICOLE	26
--	-----------

La part de BOETH dans les formations financées par OCAPIAT (tous dispositifs confondus)	26
---	----

Les dispositifs de formation mobilisés	29
--	----

Les profils des BOETH en formation dans le commerce agricole	31
--	----

TOP 10 des OF du commerce agricole accueillant des stagiaires RQTH.....	34
---	----

PHASE 2 : ANALYSE DES PRATIQUES EN MATIERE D'EMPLOI ET DE POLITIQUES D'INCLUSION EN PLACE DANS LES ENTREPRISES35

SYNTHESE METHODOLOGIQUE DE LA PHASE 2.....36

LA SITUATION DE L'EMPLOI DES PSH DANS LES BRANCHES DU COMMERCE AGRICOLE (ETAT DES LIEUX MACRO)37

Rappel des enjeux RH clés des entreprises du commerce agricole.....37

La situation de l'emploi de salariés en situation de handicap dans les entreprises..... 40

Une forte représentation de handicaps physiques dans des métiers à forte intensité de main d'œuvre 46

Des préjugés bien implantés quant à l'incompatibilité supposée des métiers de la branche au Handicap, des contre-exemples éclairants sur les possibilités ouvertes 49

LES PRATIQUES ACTUELLES DES ENTREPRISES DU SECTEUR EN MATIERE DE HANDICAP.....53

Des sources de motivation de la politique handicap qui tendent à changer en fonction de la taille de l'entreprise53

La politique handicap des entreprises et son organisation dans le commerce agricole.....54

Les modes d'interventions privilégiés par les entreprises du secteur en matière de Handicap58

Des « pratiques inclusives de recrutement » peu répandues parmi les entreprises du secteur65

Des enjeux forts de maintien dans l'emploi pour les entreprises du secteur71

PHASE 3 : PRECONISATIONS OPERATIONNELLES POUR FAVORISER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 80

Les objectifs des préconisations..... 80

Un processus collaboratif de repérage des actions à prioriser..... 80

PRESENTATION SYNOPTIQUE DES PRECONISATIONS **84**

Les choix méthodologiques effectués 84

Les pistes d'actions proposées, par catégorie d'actions et objectif visé85

LES FICHES ACTION DETAILLEES..... 87

A. Les branches comme acteur politique.....87

B. Les branches en animation du réseau de partenaires emploi-formation.....92

C. Les branches en soutien et au service des entreprises..... 98

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE 113

ANNEXE 2 : DETAIL DE LA METHODOLOGIE DE LA PHASE 2.....114

Préambule introductif

Les branches du Négoce et industrie des produits du sol et engrais (IDCC n° 1077) et de l'Expédition / exportation de fruits et légumes (IDCC n° 1405) présentent des situations contrastées en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (PSH).

En 2023, selon les données publiées par la Direction de l'Animation de la recherche, des Etudes et des statistiques (DARES) en juin 2025 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par branche, le taux d'emploi direct en équivalent temps plein majoré atteignait 3,1 % (2,4 % en emploi direct non majoré) pour la branche du négoce et industrie des produits du sol et engrais. Pour la branche de l'expédition / exportation de fruits et légumes, ce taux était de 5,5 % (4,2 % en emploi direct non majoré).

Toutefois, en dehors de ces données, la situation des entreprises reste difficile à cerner de manière précise, en raison d'un manque de données consolidées sur le périmètre strict de ces deux branches. Cette absence de visibilité constitue un frein à la mise en œuvre de politiques adaptées et à l'accompagnement des entreprises sur le sujet.

Dans la continuité de l'étude transversale menée en 2025 sur l'ensemble du périmètre d'Ocapiat, le comité de pilotage de l'Observatoire du Commerce Agricole a validé le lancement d'une étude spécifique centrée sur ces deux branches. L'enjeu est opérationnel : il s'agira *in fine* de mieux accompagner les branches et les entreprises dans le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Concrètement, cette étude vise *in fine* à :

- **Dresser un état des lieux** de la situation actuelle dans les entreprises (initiatives mises en place, difficultés rencontrées pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi, leviers identifiés, besoins exprimés...) ;
- **Faire émerger des recommandations pratiques et mesures concrètes** pour des actions à conduire au niveau des branches et des entreprises.

Dans le but d'atteindre ces différents objectifs, 3 phases se sont succédées :

1. Une première phase d'analyses quantitatives pour dresser l'état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des 2 branches du commerce agricole ;
2. Une seconde phase d'analyses qualitatives visant à analyser les pratiques en matière d'emploi et de politiques d'inclusion en place dans les entreprises ;
3. Une troisième phase de co-construction des préconisations opérationnelles pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi.

Le présent rapport restitue les résultats de l'ensemble de ces différentes phases de l'étude.



Phase 1 : État des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des 2 branches du Commerce agricole

Cette première partie restitue la première phase de l'étude, se basant sur une analyse documentaire et sur l'exploitation des données disponibles (les bases de données mobilisées sont explicitées juste après). Elle dresse dans un premier temps à grands traits le portrait général de l'emploi dans le commerce agricole. Après ce tour d'horizon, elle présente un état des lieux de l'emploi spécifiquement centré sur les personnes en situation de handicap dans les branches du commerce agricole. Elle s'intéresse enfin à la formation des personnes en situation de handicap en emploi dans l'une et l'autre de ces deux branches.

Chaque fois que cela paraissait pertinent, les résultats sont mis en regard de ceux observés pour l'ensemble du périmètre OCAPIAT. Les données traitées permettent en outre un regard rétrospectif jusqu'en 2022.

La méthodologie de la phase 1

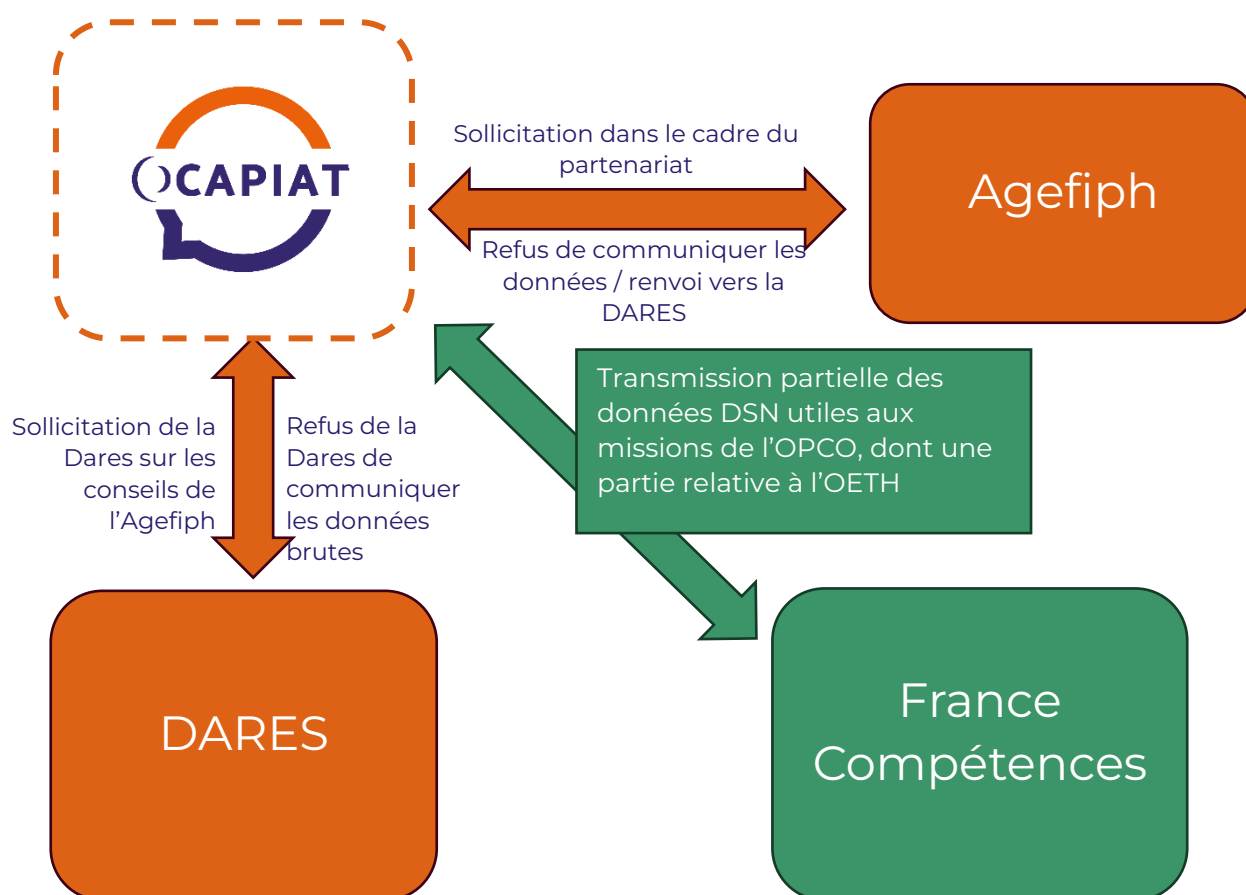
La collecte de données

Un travail préalable de collecte des données a été réalisé par les équipes d'OCAPIAT, avec l'appui de la mission Sauléa, auprès de l'Agefiph et de la DARES notamment.

Ces dernières n'ont pas souhaité communiquer leurs bases brutes. Ainsi, les présents travaux ont-ils été assurés sur la base :

- Des données publiques rendues disponibles par la DARES ;
- Des fichiers DSN transmis aux OPCO par France compétences dans le cadre de leurs missions ;
- Des informations relatives à la formation et à l'apprentissage disponibles dans les systèmes d'informations d'OCAPIAT.

Figure 1 : Schéma récapitulatif des démarches effectuées pour accéder aux données



Les fichiers mobilisés et les limites de traitement

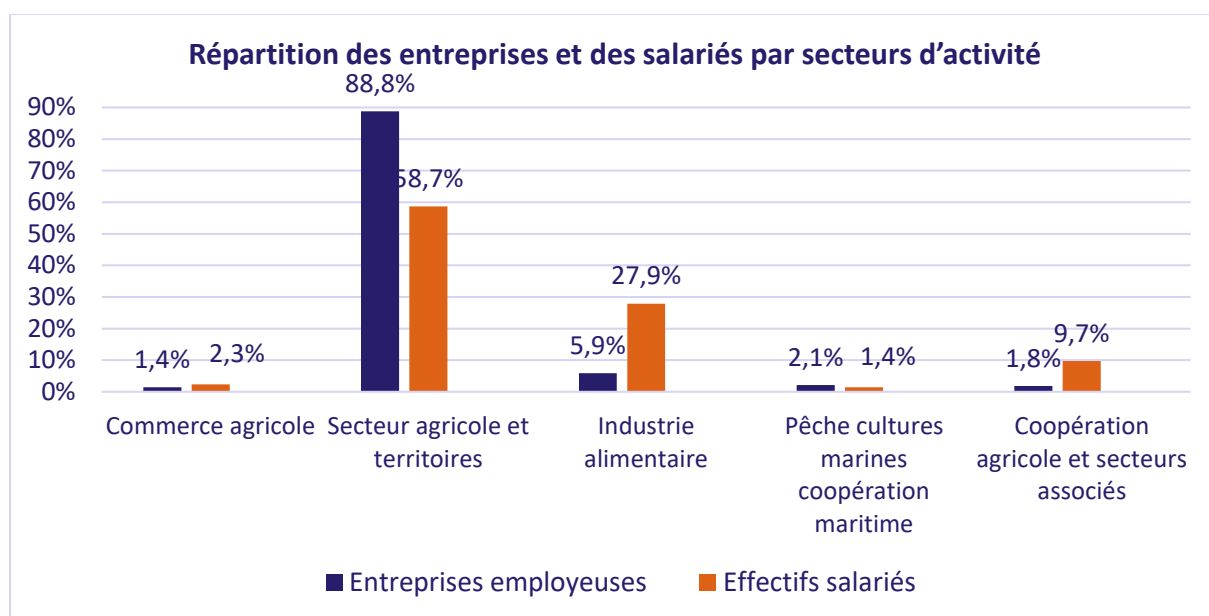
	Fichiers DARES (publics)	Fichiers DSN France Compétences 2022-2025	SI OCAPIAT 2021-2025
Données disponibles	Trois types de calcul du taux d'emploi des PSH (nombre de personne, taux d'emploi direct, taux d'emploi direct majoré)	SIREN / NIC / code NAF Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH (effectif de référence) Effectif moyen annuel de bénéficiaires de l'OETH employés (BOETH internes)	Ensemble des données (individus et entreprises) relatives aux formations financées sur les deux branches, sur les dispositifs gérés par l'OPCO
Difficultés rencontrées	Modalités de périmétrage des entreprises inconnues Données agglomérées au niveau de l'IDCC (pas d'info au niveau de l'individu, ni même des entreprises) Aucune autre donnée que les taux d'emploi Données 2023 au mieux	Données agglomérées au niveau « entreprises » (pas de données au niveau établissement, ni même individu) Activités identifiées par le NAF, pas par l'IDCC, ce qui complexifie le rattachement des entreprises aux branches (de nombreux NAF partagés avec d'autres branches)	Uniquement les formations financées par OCAPIAT Identification des BOETH déclarative lors de la demande de prise en charge Données de gestion nécessitant des retraitements internes avant analyse
Solutions apportées	L'Agefiph nous informe qu'à compter de 2025 (pour l'année 2023) des annexes, par IDCC, devraient être mises à disposition par la DARES, avec des indicateurs plus détaillés. Non disponibles à date.	Croisement avec les fichiers qualifiés d'OCAPIAT, à partir des n° SIREN des entreprises présentes en 2025. A permis d'identifier dans la base SIREN 2689 entreprises du commerce agricole.	

L'emploi dans le commerce agricole

Cette première partie propose de tracer à grands traits un portrait de l'emploi dans le commerce agricole : de combien de salariés parle-t-on ? Parle-t-on de petites ou de grandes entreprises ? Comment sont-elles réparties sur le territoire ? Ce premier tour d'horizon général apparaît nécessaire avant de se focaliser sur la situation des personnes en situation de handicap, qui fait l'objet des deux parties suivantes.

Le commerce agricole dans le périmètre OCAPIAT

Parmi les 228 637 entreprises du périmètre OCAPIAT, 2 969 appartiennent au secteur du commerce agricole, soit seulement 1,3% de l'ensemble des entreprises. Ces entreprises regroupent 31 130 salariés, soit 2,3% du périmètre OCAPIAT.



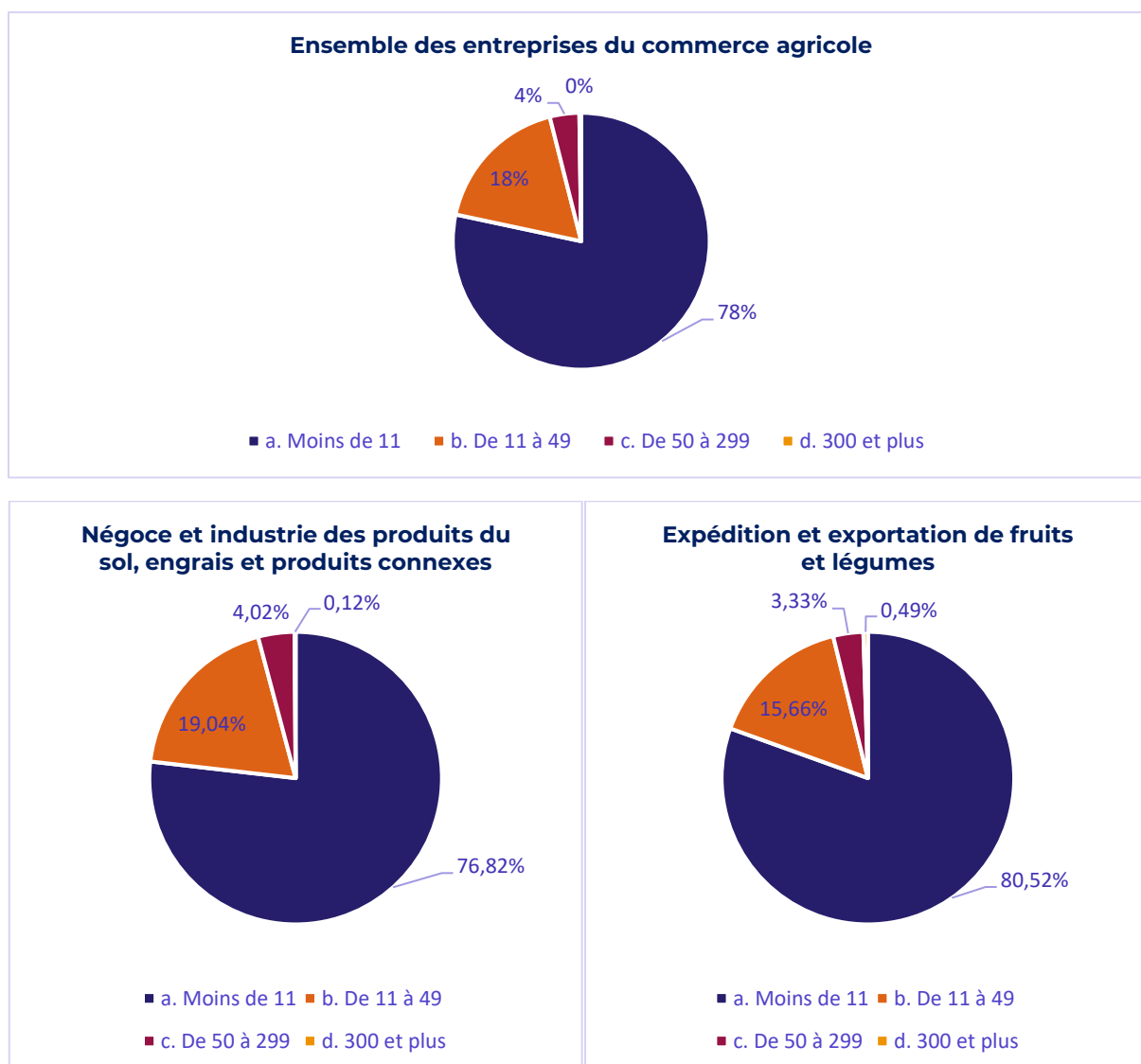
Source : Rapport d'activité OCAPIAT 2024

En 2024, parmi les 2 558 entreprises du secteur du commerce agricole repérées par leur SIREN dans les fichiers DSN, les deux tiers relèvent de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (1691), et un peu moins d'un tiers (811 entreprises) applique la convention collective de l'expédition et exportation de fruits et légumes. On compte également 56 entreprises avec un IDCC autre, mais rattachées au périmètre du commerce agricole.

Ces entreprises rassemblent 28 700 salariés (effectifs annuels moyens), dont 68% dans la branche négoce et industrie des produits du sol et 32% dans la branche expédition et exportation de fruits et légumes.

La grande majorité (78,34%) des entreprises du commerce agricole compte moins de 11 salariés, une répartition qu'on retrouve sur l'ensemble du périmètre d'OCAPIAT, qui compte 93,5% d'entreprises de moins de 11 salariés. Ces dernières représentent 76,8% des entreprises de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, et 80,5% des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes.

Figure 2 : Répartition des entreprises du **commerce agricole** par taille d'entreprise en 2024

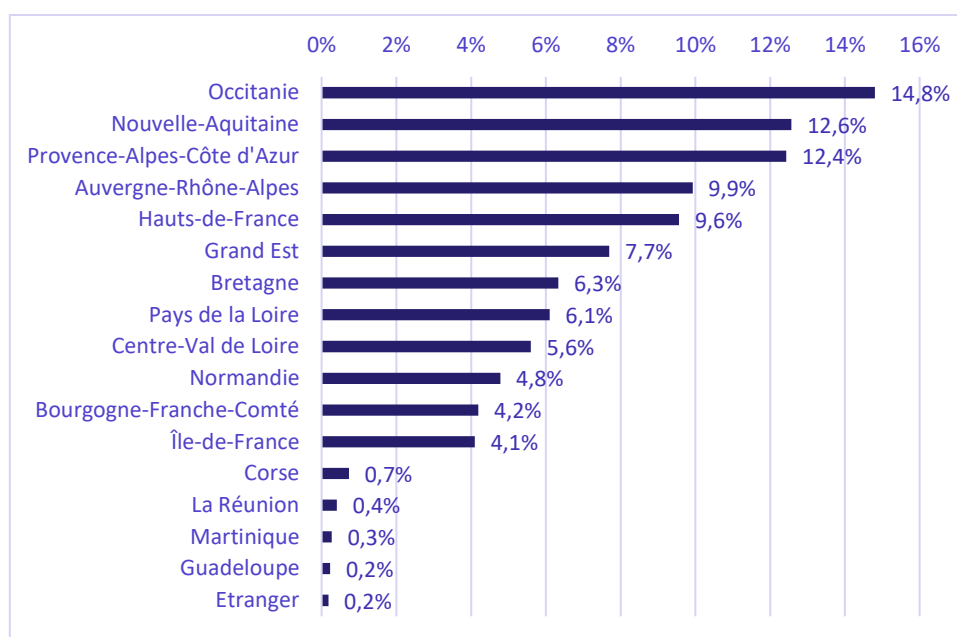


Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

De même, 86,81% entreprises du négoce et industrie des produits du sol et 89,64% des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes comptent moins de 20 salariés, et ne sont donc pas soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les entreprises du commerce agricole (employant au moins un salarié) se trouvent principalement en Occitanie, en Nouvelle-Aquitaine et en région Provence-Alpes-Côte-D'azur (PACA). Ces trois régions regroupent à elles seules près de 40% des entreprises du secteur.

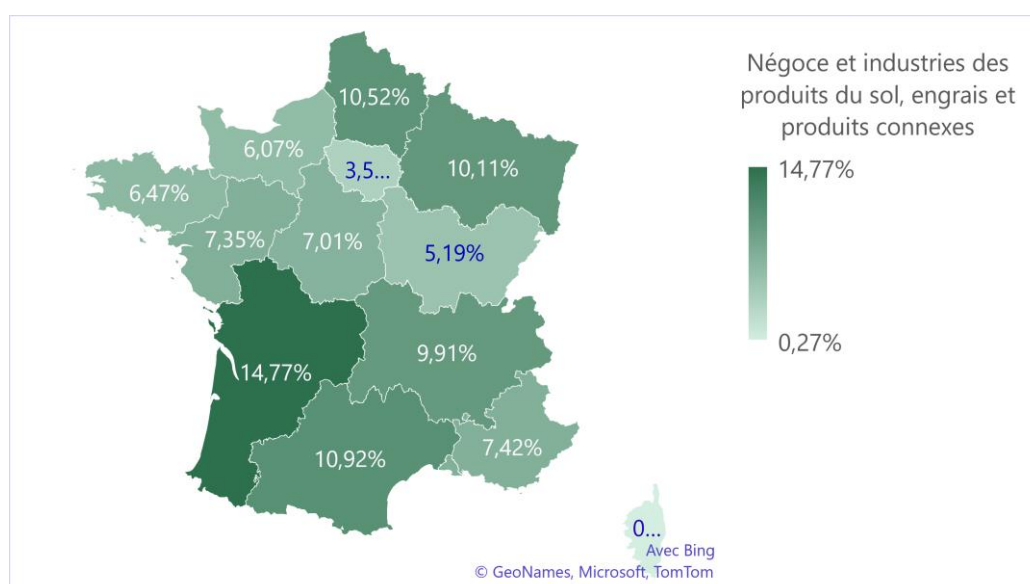
Figure 3 : Répartition géographique des entreprises du commerce agricole (2024)



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

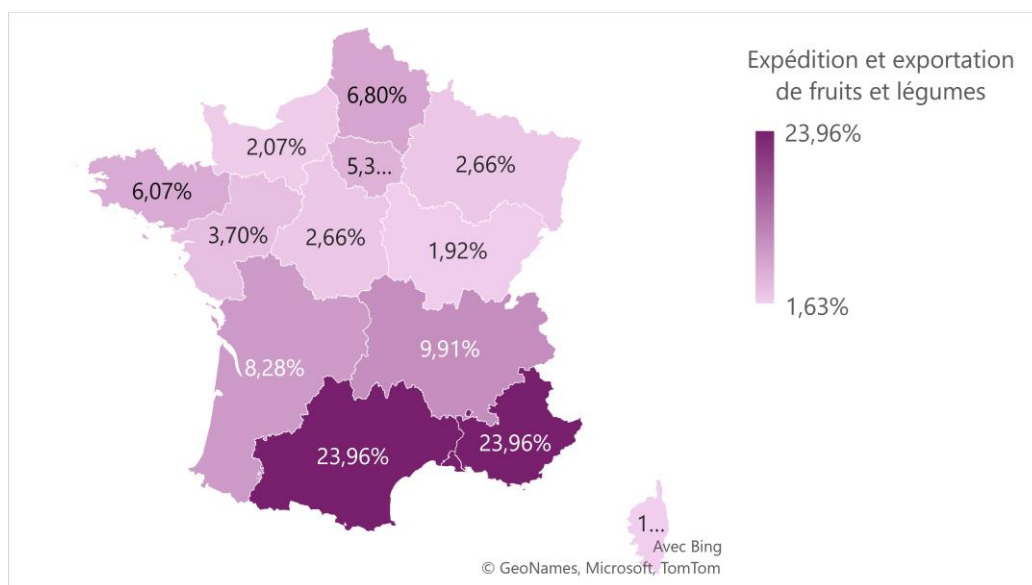
On observe cependant des disparités importantes entre les deux branches du secteur : **alors que l'on trouve près de 15% des entreprises du négoce et industrie des produits du sol en Nouvelle-Aquitaine, les entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes se concentrent plutôt en Occitanie et en région PACA.** A elles seules, ces deux régions rassemblent près de la moitié des entreprises de la filière.

Figure 4 : Répartition géographique des entreprises du **négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes** (2024) - cartographie



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

Figure 5 : Répartition géographique des entreprises de **l'expédition et exportation de fruits et légumes** (2024) - cartographie



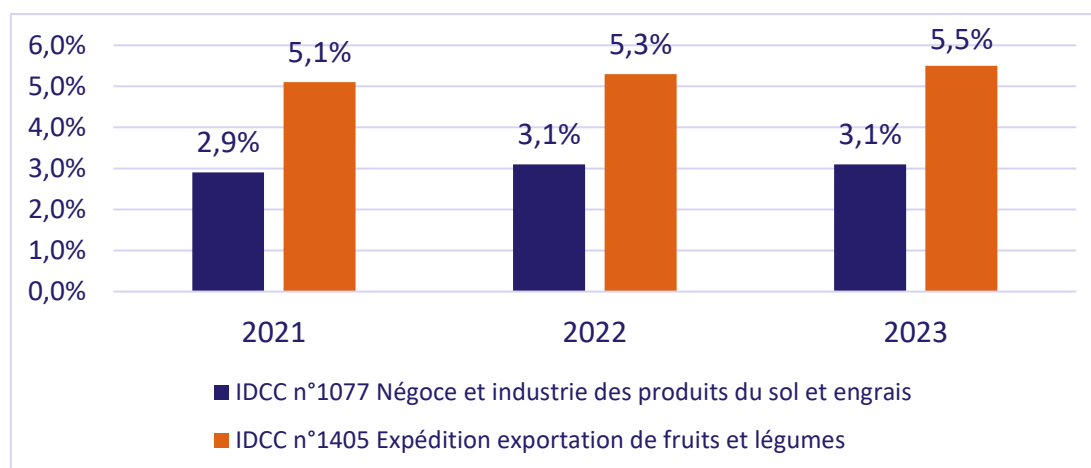
Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

L'emploi des personnes en situation de handicap

Ce que nous enseignent les données publiques de la Dares sur l'évolution macro de l'emploi de PSH sur le secteur du commerce agricole

On observe, entre 2021 et 2023, une augmentation progressive de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les deux branches. Toutefois, l'étude handicap transversale aux branches d'OCAPIAT menée en 2024/2025 met en avant le fait que **les entreprises du commerce agricole sont celles qui déclarent le plus ne pas satisfaire aux obligations liées à l'OETH** (46% contre 33% en moyenne pour les autres secteurs).

Figure 6 : Evolution du taux d'emploi de PSH sur les deux branches du commerce agricole entre 2021 et 2023



Ces données ne concernent toutefois que les entreprises de 20 salariés et plus, donc soumises à l'OETH. Or, comme on l'a vu dans la partie précédente, le commerce agricole se compose majoritairement d'entreprises en dessous de ce seuil d'effectifs. Les données de la Dares ne permettent ainsi pas, à elles seules, d'avoir une vision d'ensemble de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les branches du commerce agricole. Nous mobilisons donc dans les parties suivantes les données des fichiers DSN de France Compétences.

Les entreprises employeuses de BOETH

Le commerce agricole par rapport à l'ensemble du périmètre OCAPIAT

En 2024, 14,16% des entreprises du commerce agricole ont au moins un-e BOETH dans leurs effectifs annuels moyens, une part légèrement plus élevée que les années précédentes.

Tableau 1 : Part d'entreprises du commerce agricole employant au moins un-e BOETH

	Nombre d'entreprises	% d'entreprises
2022	285	13,73%
2023	286	13,49%
2024	311	14,16%
2025	305	14,16%

Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

Si ce chiffre peut sembler relativement faible, il reste bien plus élevé que celui observé sur l'ensemble des entreprises du périmètre OCAPIAT (5,18% en 2024). De plus, alors qu'il apparaît en légère augmentation entre 2023 et 2024 et stable entre 2024 et 2025 pour les entreprises du commerce agricole, il est en diminution sur l'ensemble du périmètre OCAPIAT.

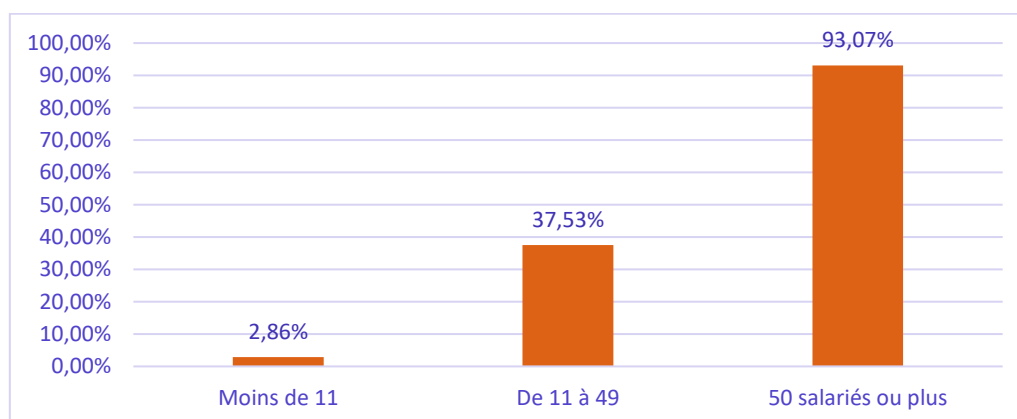
Tableau 2 : Part d'entreprises employant au moins un-e BOETH sur l'ensemble des entreprises du périmètre OCAPIAT

	Nombre d'entreprises	% d'entreprises
2022	8038	5,34%
2023	8870	5,68%
2024	9448	5,18%
2025	8610	4,64%

Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

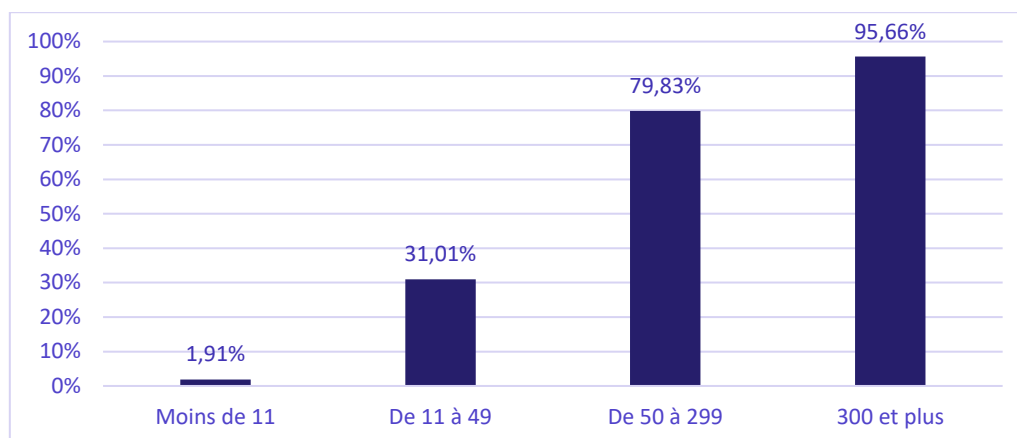
Au sein du commerce agricole (Figure 7) comme sur l'ensemble du périmètre OCAPIAT (Figure 8), on observe de **grosses disparités en fonction de la taille de l'entreprise** : alors que la quasi-totalité des entreprises de 50 salariés ou plus emploie au moins un-e BOETH, c'est le cas pour moins de 3% des entreprises de moins de 11 salariés.

Figure 7 : Part d'entreprises du **commerce agricole** employant au moins un-e BOETH en 2024 en fonction de la taille de l'entreprise



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

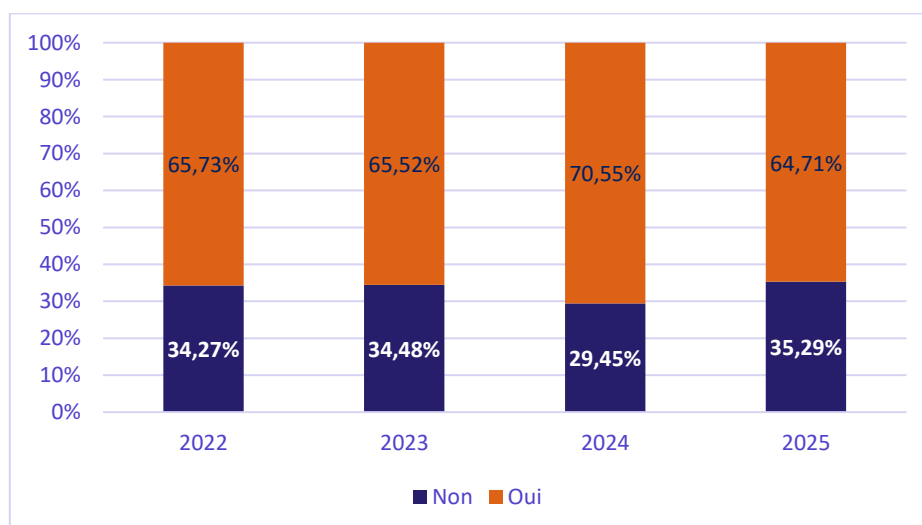
Figure 8 : Part d'entreprises du **périmètre OCAPAT** employant au moins un.e BOETH en 2024 en fonction de la taille de l'entreprise



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

Par ailleurs, seules les entreprises de 20 salariés ou plus sont soumises à l'OETH. Les chiffres des figures ci-dessus suggèrent que la contrainte légale a un effet significatif sur l'emploi de personnes en situation de handicap. Toutefois, si on se concentre sur les entreprises de 20 salariés ou plus (donc soumises à l'OETH), on voit qu'en 2024 plus d'un quart d'entre elles n'emploie aucun.e salarié.e-s en situation de handicap, et plus d'un tiers sur les autres années.

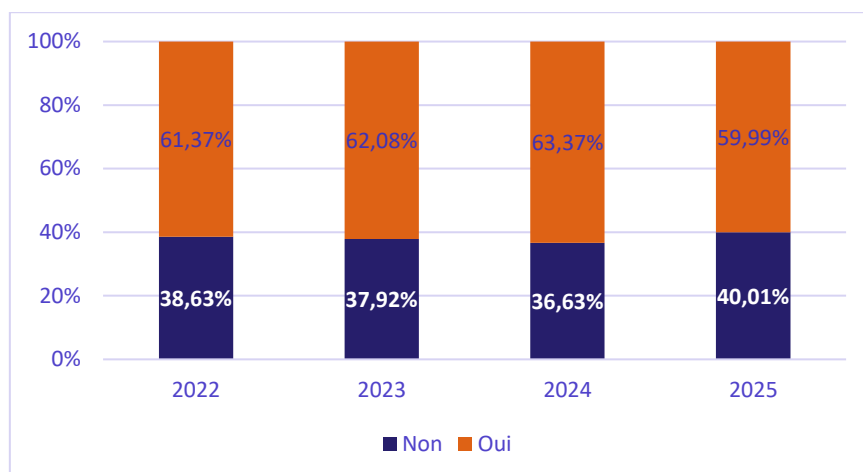
Figure 9 : Part d'entreprises du **commerce agricole de 20 salariés ou plus** employant ou non un.e BOETH



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

La part d'entreprises de 20 salariés ou plus n'employant aucun.e BOETH sur l'ensemble du périmètre OCAPAT (36,63% en 2024, 40% en 2025), est légèrement supérieure à celle observée pour le commerce agricole.

Figure 10 : Part d'entreprises de l'ensemble du périmètre OCAPAT employant ou non au moins un.e BOETH

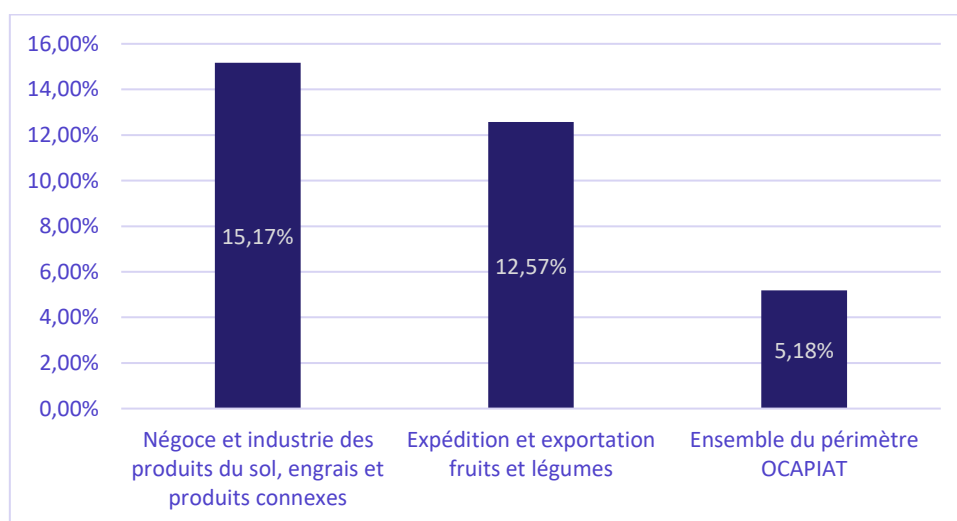


Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

Et entre les deux branches du commerce agricole ?

Sur l'ensemble des entreprises, la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol présente une situation un peu plus favorable que la branche de l'expédition et exportation de fruits et légumes : 15,17% des entreprises de la première emploient au moins un.e BOETH en 2024 contre 12,57% des entreprises de la seconde.

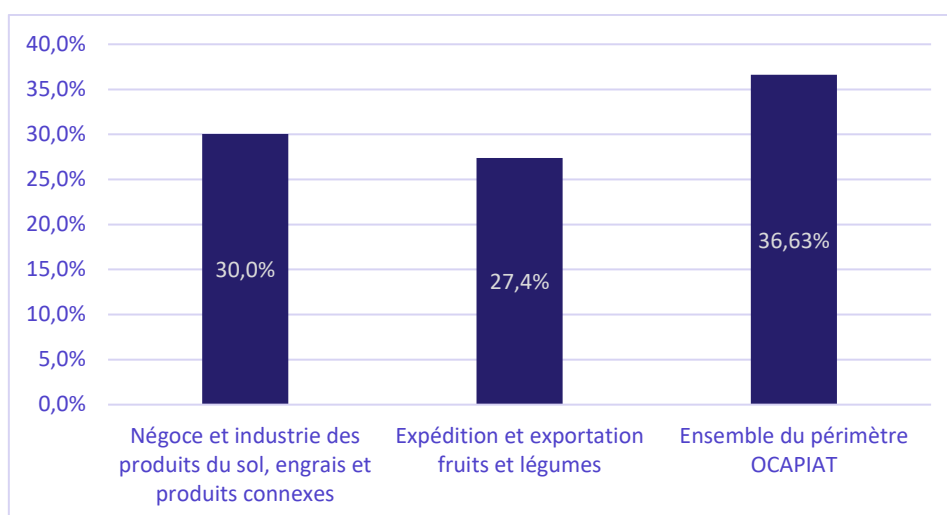
Figure 11 : Part d'entreprises employant au moins un.e BOETH



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

On compte cependant un peu plus d'entreprises de 20 salariés ou plus n'employant aucun.e BOETH dans la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol qu'au sein de la branche expédition et exportation de fruits et légumes.

Figure 12 : Part d'**entreprises de 20 salariés ou plus** n'employant aucun-e BOETH en 2024



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

Ces premiers chiffres nous donnent une première idée de l'implication du commerce agricole (et de chacune des deux branches en son sein) en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Ils ne disent rien en revanche de l'ampleur de cette implication : les entreprises employant des BOETH en emploient-elles beaucoup ?

Le degré d'implication des entreprises en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

Le commerce agricole par rapport à l'ensemble du périmètre OCAPIAT

La part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyen de l'ensemble des entreprises du secteur agricole est de 0,99% en 2024. Cette part monte à 7,02% si l'on ne considère que les entreprises employant au moins un-e BOETH.

Tableau 3 : Part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyens des entreprises du **commerce agricole**

	Part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyens sur l'ensemble des entreprises du commerce agricole	Part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyens sur les entreprises employant au moins un-e BOETH
2022	0,90%	6,54%
2023	0,87%	6,44%
2024	0,99%	7,02%
2025	1,10%	7,80%

Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

La part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyens, sur l'ensemble des entreprises comme sur celles employant au moins un-e BOETH, est en augmentation depuis 2023.

Tableau 4 : Part moyenne de BOETH dans les effectifs des entreprises de **l'ensemble du périmètre d'OCAPIAT**

	Part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyens sur l'ensemble des entreprises OCAPIAT	Part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyens sur les entreprises du périmètre OCAPIAT employant au moins un-e BOETH
2022	0,66%	12,68%
2023	0,76%	13,69%
2024	0,71%	14,16%
2025	0,62%	13,74%

Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

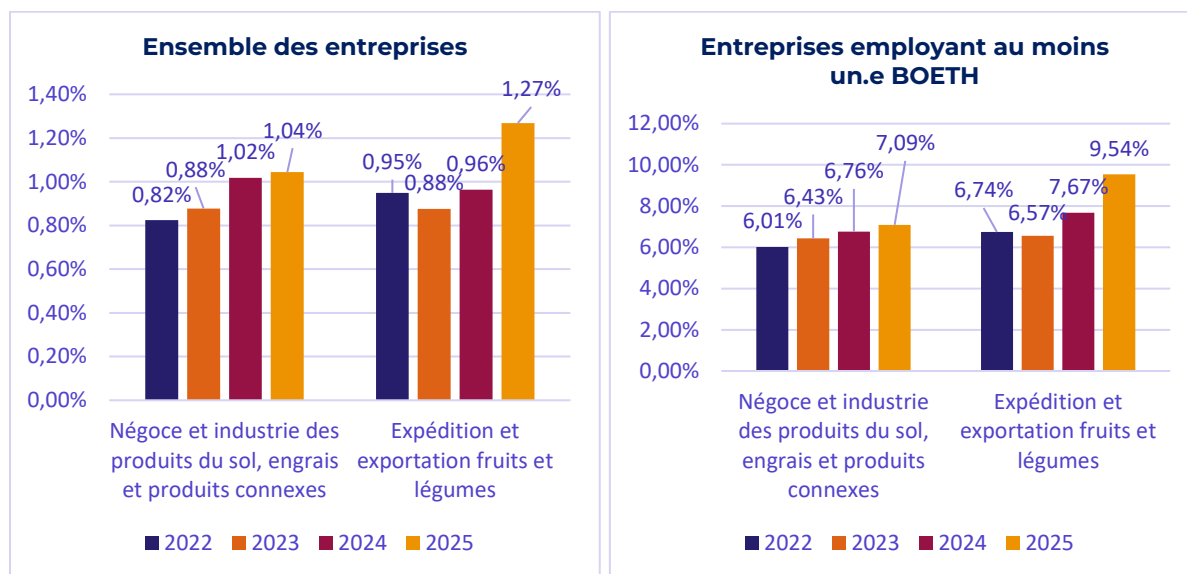
Le tableau ci-dessus montre toutefois que le secteur du commerce agricole se trouve dans une situation ambivalente par comparaison au reste du secteur agricole :

1. Sur l'ensemble de ses entreprises (y compris celles qui n'accueillent aucun BOETH), le commerce agricole affiche un taux moyen de BOETH nettement supérieur à la moyenne du reste du secteur agricole (0,99 ETP BOETH en moyenne en 2024, contre 0,71 pour le reste du secteur agricole) ;
2. Sur le seul périmètre des entreprises accueillant au moins 1 BOETH, le rapport s'inverse et le commerce agricole affiche un taux 2 fois moins important de BOETH au sein des entreprises concernées (7,02% en 2024 pour 14,16 au périmètre OCAPIAT).

Ces données suggèrent que proportionnellement, il y a plus d'entreprises du commerce agricole qui accueillent de PSH que sur le secteur agricole dans son ensemble ; mais qu'en terme d'intensité, cet « effort » est deux fois moins important en moyenne.

Et entre les deux branches du commerce agricole ?

Figure 13 : Part moyenne de BOETH dans les effectifs des entreprises du **commerce agricole**



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

En 2024, la part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyens de l'ensemble des effectifs est un peu plus élevée dans le négoce et l'industrie des produits du sol que dans l'expédition et exportation de fruits et légumes. Les choses s'inversent en 2025, l'expédition et exportation de fruits et légumes connaissant une nette augmentation de la part moyenne de BOETH dans les effectifs de ses entreprises.

Cette augmentation est particulièrement importante pour les entreprises de moins de 20 salariés, qui voient leur part moyenne de BOETH augmenter de 3,74 points de pourcentage entre 2023 et 2024, et de 3,48 points de pourcentage entre 2024 et 2025.

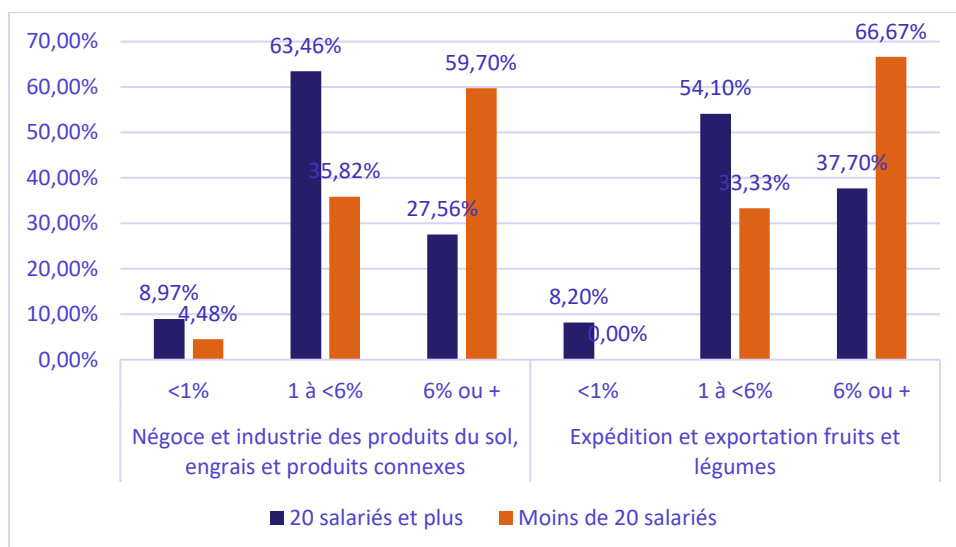
Tableau 5 : Evolution en points de pourcentage de la part moyenne de BOETH dans les effectifs annuels moyens des entreprises **de l'expédition et exportation de fruits et légumes**

	2023	2024	2025
Evolution pour les 20 salariés et plus	+0,88	-0,01	+0,5
Evolution pour les moins de 20 salariés	-3,54	+3,74	+3,48

Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

66,67% des entreprises de moins de 20 salariés employant au moins un.e BOETH de l'expédition et exportation de fruits et légumes ont une part moyenne de BOETH dans leurs effectifs de 6% ou plus. C'est le cas de 59,70% des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol répondant aux mêmes caractéristiques.

Figure 14 : Part moyenne de BOETH dans les entreprises du commerce agricole employant au moins un.e BOETH, en fonction de la branche et de la taille de l'entreprise



Clé de lecture : en 2024, 8,97% des entreprises de 20 salariés et plus du négoce et de l'industrie des produits du sol ont une part moyenne de BOETH dans leurs effectifs inférieure à 1% ; c'est le cas de 8,20% des entreprises de 20 salariés ou plus de l'expédition et exportation de fruits et légumes.

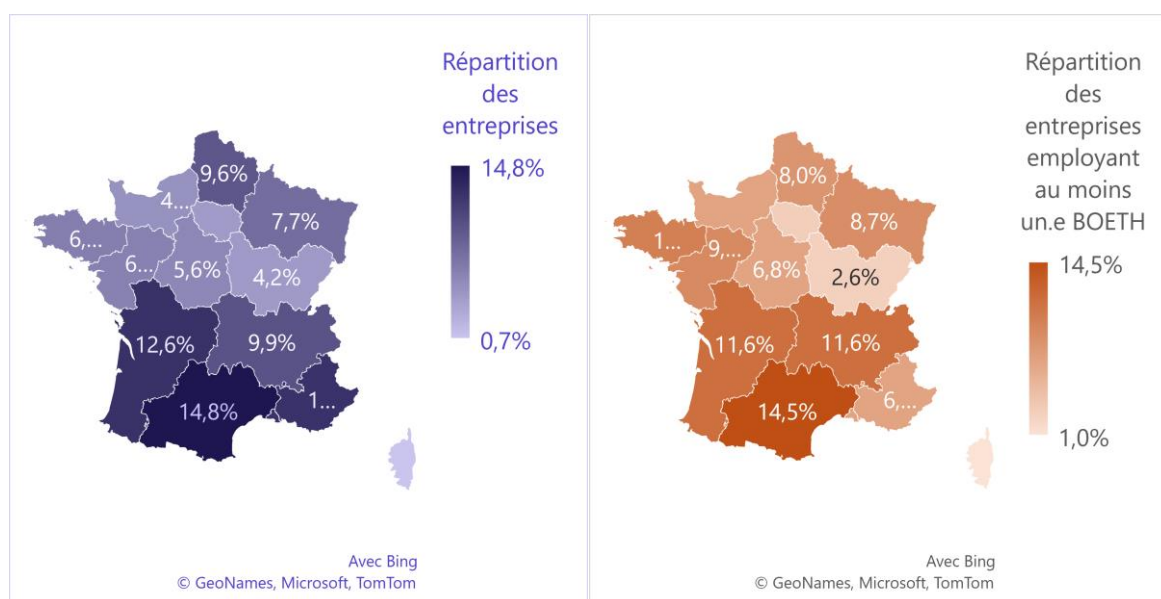
Source : Fichier DSN ; Traitement : Sauléa

Les entreprises de moins de 20 salariés sont moins nombreuses à recruter des BOETH que les entreprises ayant des effectifs plus importants (), mais lorsqu'elles le font, elles le font dans des proportions plus importantes que leurs homologues de grande taille.

Les logiques territoriales de l'emploi des PSH dans le commerce agricole

Des entreprises employeuses de BOETH concentrées dans certaines régions

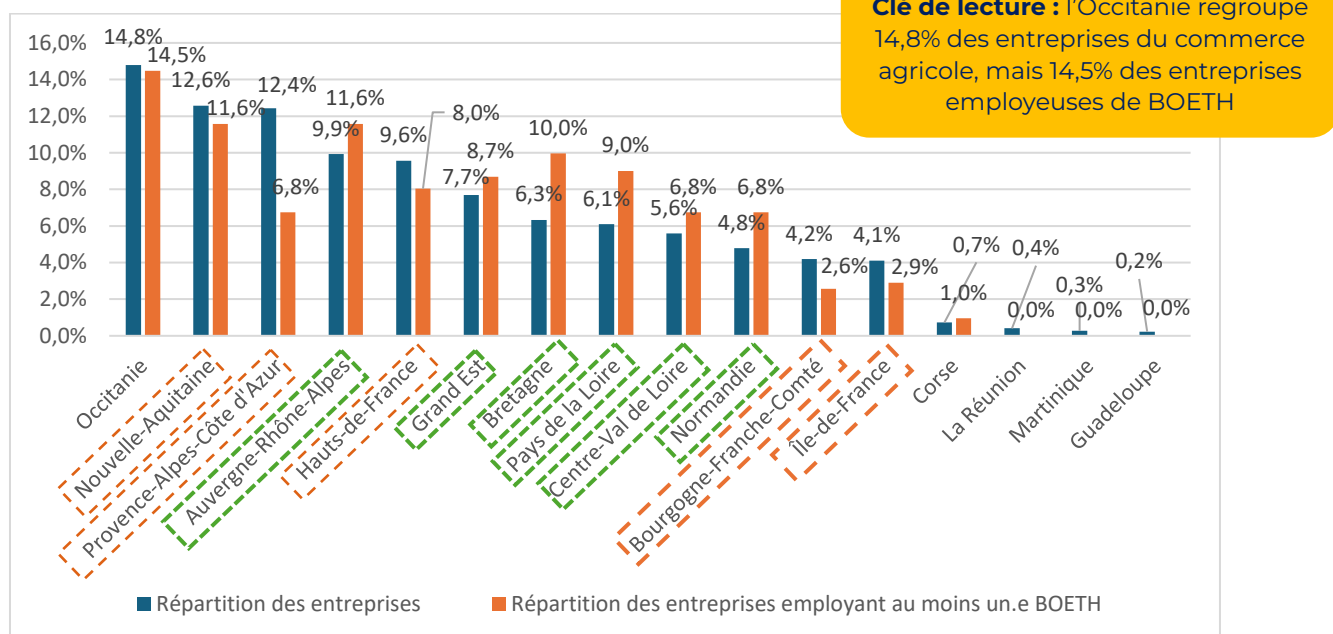
Figure 15 : Répartition régionale des entreprises du **commerce agricole** en 2024 (ensemble et entreprises employeuses de BOETH) – cartographies



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

Les deux cartes ci-dessus permettent de comparer la répartition de l'ensemble des entreprises du commerce agricole sur le territoire français (à gauche) avec la répartition des entreprises employeuses de BOETH (à droite). Si on distingue d'emblée certains écarts (en Bretagne par exemple), une représentation graphique est encore plus parlante.

Figure 16 : Répartition régionale des entreprises du **commerce agricole** en 2024 (ensemble et entreprises employeuses de BOETH)



Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

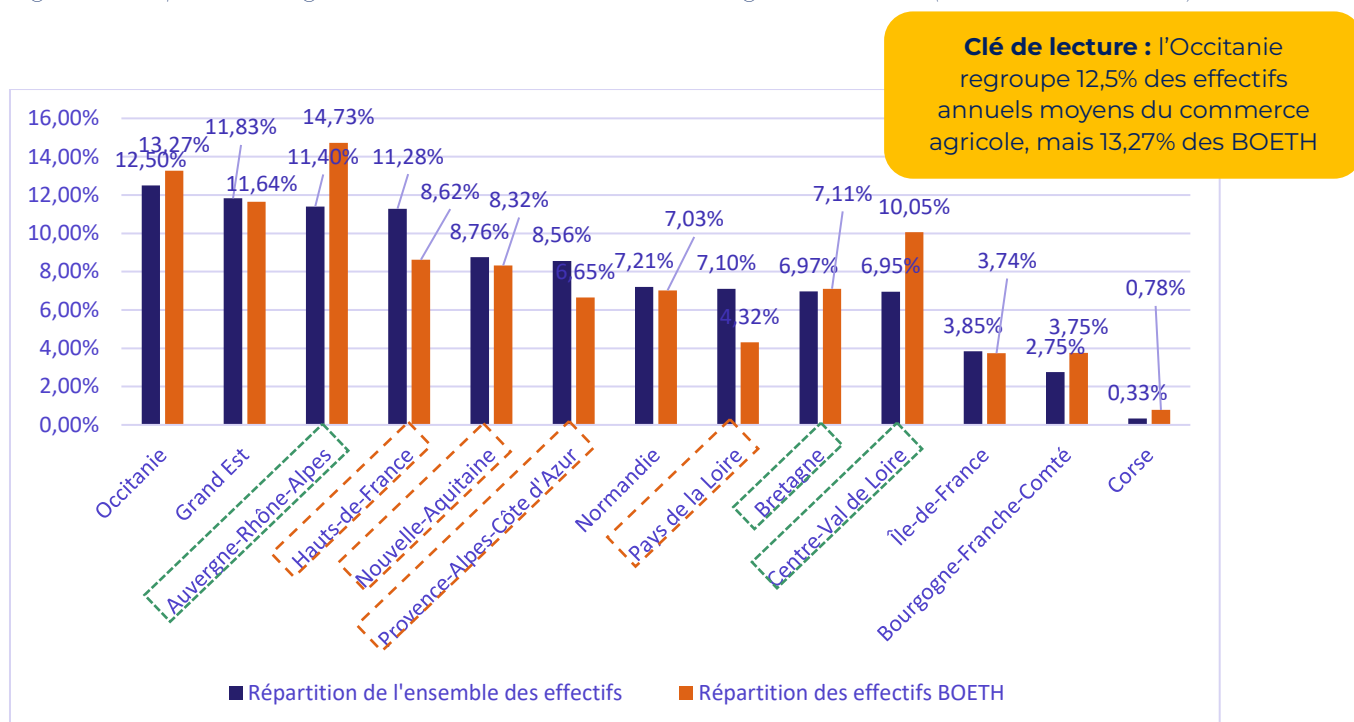
Certaines régions regroupent une part d'entreprises accueillant au moins un.e BOETH relativement faible par rapport au poids qu'elles représentent dans la répartition de l'ensemble des entreprises du commerce agricole : la région PACA par exemple, regroupe 12,4% des entreprises du commerce agricole mais seulement 6,8% des entreprises employant au moins un.e BOETH. De même, les Hauts-de-France, qui abritent 9,6% des entreprises du secteur, ne rassemblent que 8% des entreprises employant au moins un.e BOETH. La Bourgogne-Franche-Comté et l'Île-de-France sont dans la même situation.

A l'inverse, d'autres régions regroupent une part importante des entreprises employeuses de BOETH alors même qu'elles n'ont pas un poids élevé dans la répartition de l'ensemble des entreprises du secteur : les entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes, du Grand Est, de Bretagne, des Pays de la Loire, du Centre-Val de Loire et de Normandie sont plus nombreuses à avoir sauté le pas du recrutement de BOETH que celles des autres régions.

Cette répartition des entreprises ne correspond pas tout à fait à la répartition des effectifs. La Nouvelle-Aquitaine par exemple regroupe 12,6% des entreprises du commerce agricole mais 8,76% des effectifs annuels moyens du commerce agricole.

Certaines régions qui apparaissent « vertueuses » au regard de la part d'entreprises employeuses de BOETH, ne le sont plus quand on s'intéresse au nombre de salariés : c'est le cas par exemple des Pays de la Loire.

Figure 17 : Répartition régionale des effectifs du commerce agricole en 2024 (ensemble et BOETH)

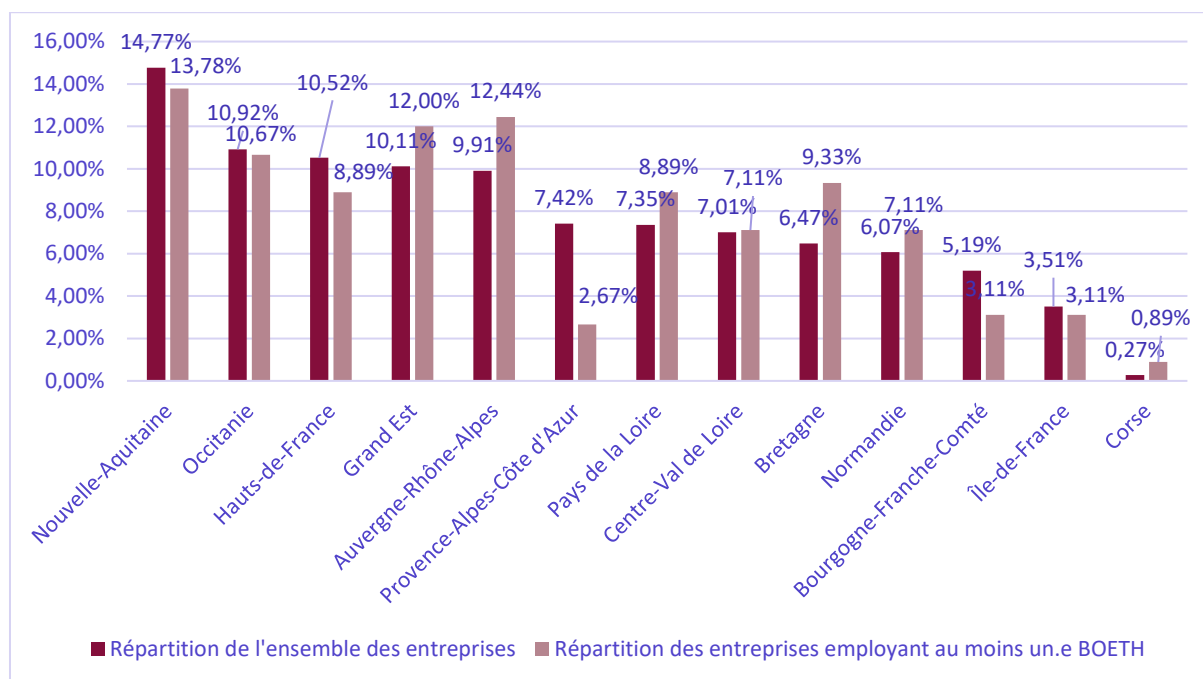


Source : Fichiers DSN ; Traitement : Sauléa

Une répartition très marquée en fonction des branches

Les entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol se concentrent en Nouvelle-Aquitaine (14,77%), en Occitanie (10,92%), dans les Hauts-de-France (10,53%) et dans le Grand Est (10,11%). A elles seules ces quatre régions regroupent près de la moitié des entreprises de la branche.

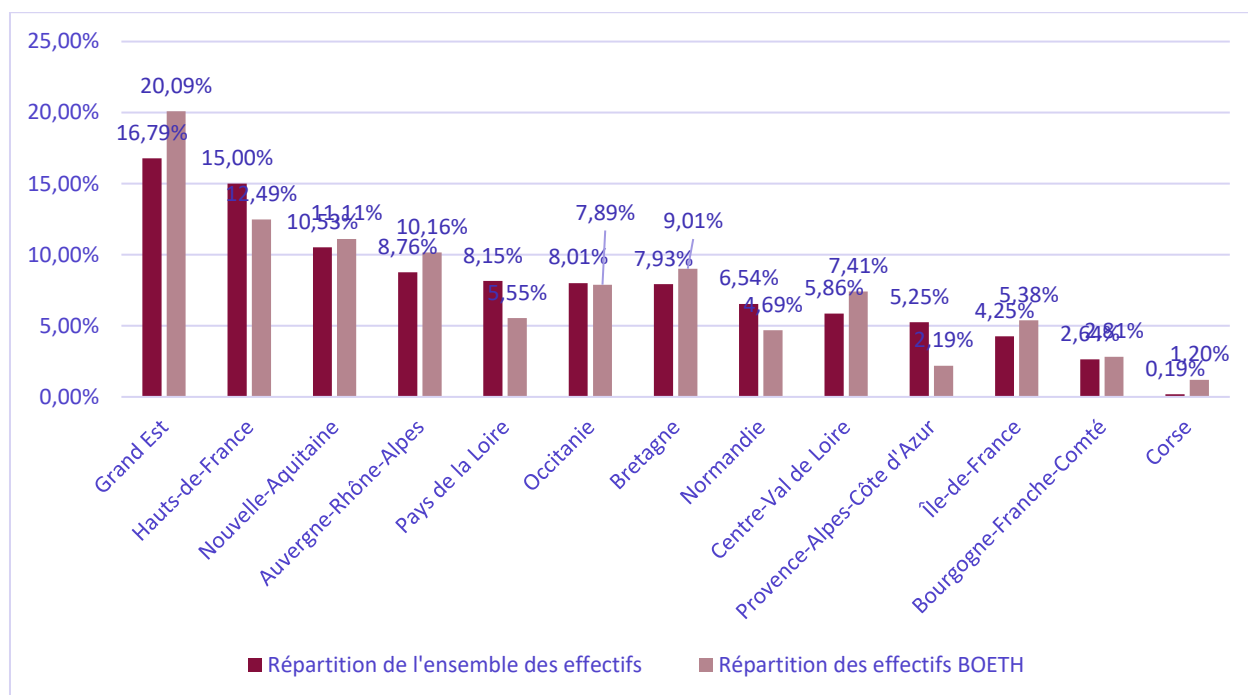
Figure 18 : Répartition régionale **des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol** en 2024 (ensemble et entreprises employeuses de BOETH)



Source : Fichier DSN FC, périmètre OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

Ces régions, à l'exception du Grand Est, regroupent une part d'entreprises employeuses de BOETH relativement faible par rapport à leur poids dans la répartition d'ensemble. Comme observé sur l'ensemble du commerce agricole, les entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes, du Grand Est, de Bretagne, des Pays de la Loire, de Normandie et dans une moindre mesure du Centre-Val de Loire sont plus nombreuses à avoir sauté le pas du recrutement de BOETH que celles des autres régions.

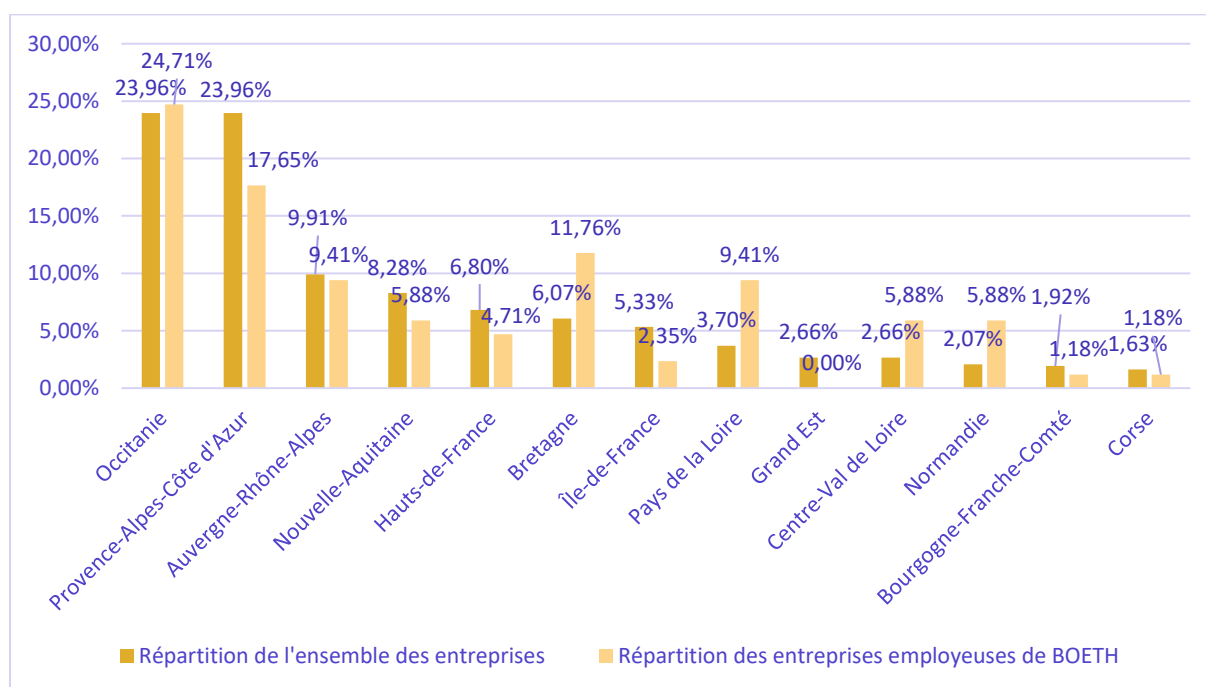
Figure 19 : Répartition régionale **des effectifs** du **négoce et de l'industrie des produits du sol** en 2024 (ensemble et BOETH)



Source : Fichier DSN FC, périmètre OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

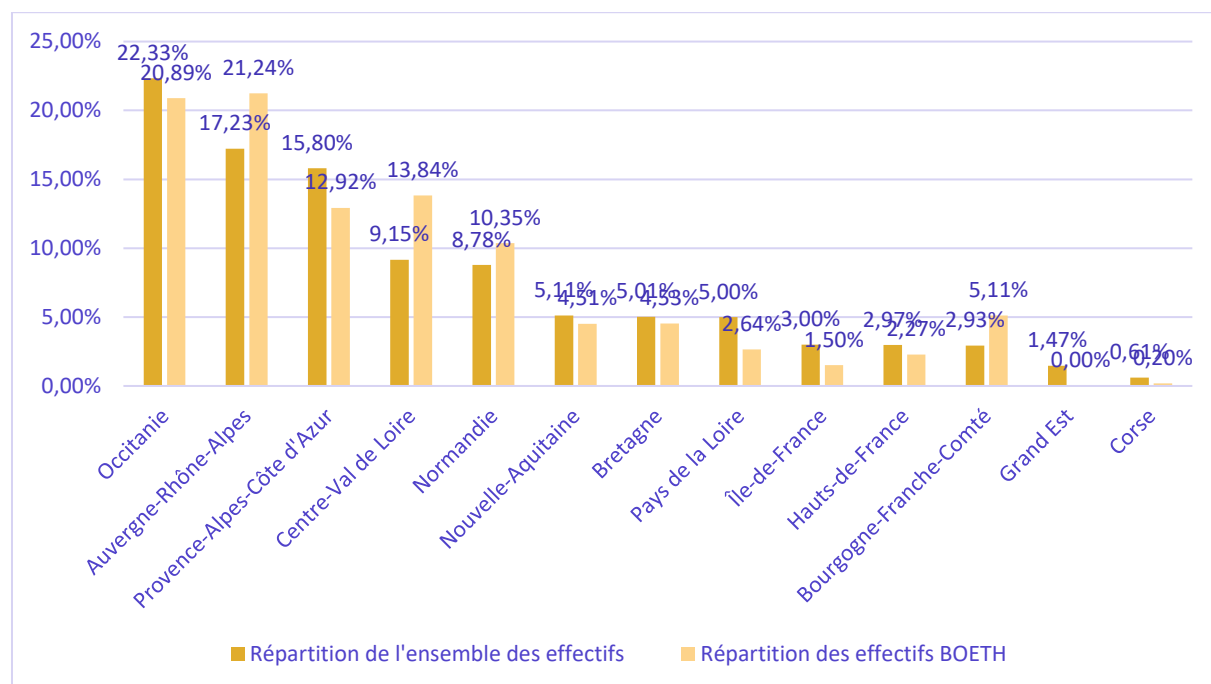
Les entreprises de l'expédition et exportation de fruits et légumes apparaissent également très localisées puisque l'Occitanie et la région PACA regroupent à elles seules deux près de la moitié des entreprises de la branche.

Figure 20 : Répartition régionale **des entreprises** de **l'expédition et exportation de fruits et légumes** en 2024 (ensemble et entreprises employeuses)



Source : Fichier DSN FC, périmètre OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

Figure 21 : Répartition régionale **des effectifs de l'expédition et exportation de fruits et légumes** en 2024 (ensemble et BOETH)



Source : Fichier DSN FC, périmètre OCAPAT ; Traitement : Sauléa

L'accès à la formation des salariés BOETH dans le commerce agricole

 Les données présentées concernent **les salariés en poste**, elles ne renseignent pas sur l'accès à la formation en amont de l'entrée dans les branches

Tableau 6 : Nombre de personnes en formation par année

	2021	2022	2023	2024	2025
Expéditeurs Exportateurs fruits et légumes	2541	2361	2608	2792	2461
Négoce et industrie des produits du sol et produits connexes	6287	6920	6073	6681	6148
Ensemble du périmètre OCAPIAT	224919	226649	229688	233904	199721

Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

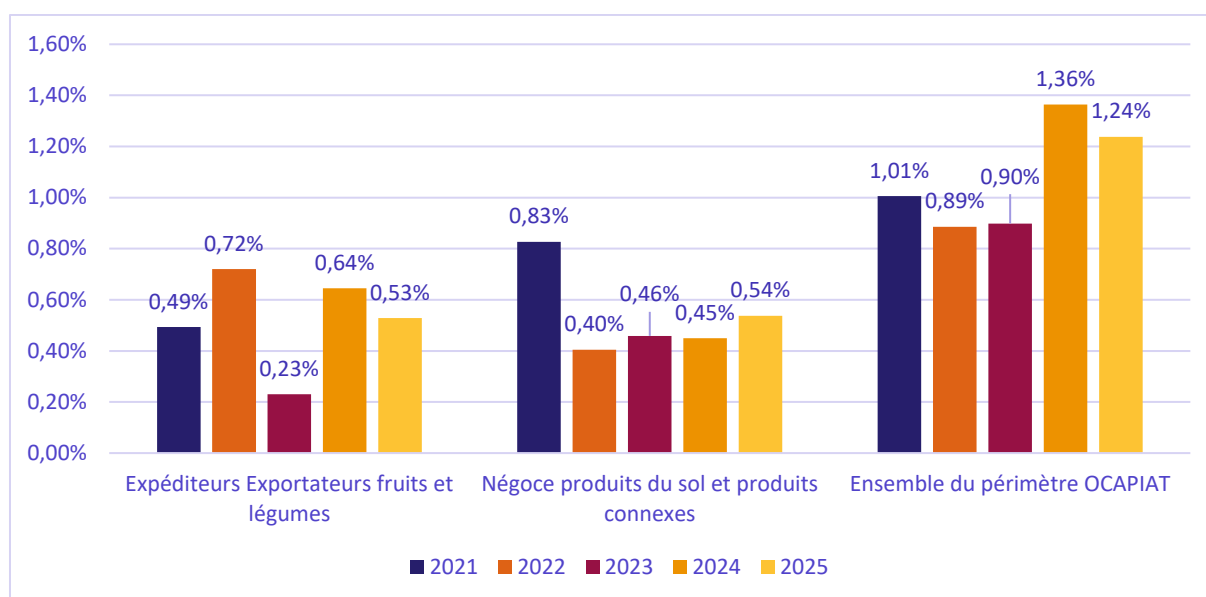
La part de BOETH dans les formations financées par OCAPIAT (tous dispositifs confondus)

On compte très peu de BOETH parmi les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'une formation : **en 2024, sur les 233 904 salariés du périmètre OCAPIAT ayant suivi une formation, on compte 3 190 BOETH**. 6 681 salariés du négoce et de l'industrie des produits du sol ont suivi une formation, dont 30 BOETH. 2 792 salariés de l'expédition – exportation de fruits et légumes ont suivi une formation, dont 18 BOETH.

 Les bases de données fournies par OCAPIAT ont été retraitées de façon à ne conserver qu'une ligne par individu. Les chiffres présentés portent donc sur **le nombre de salariés en formation**, et non sur l'ensemble des formations suivies (un même individu ayant suivi plusieurs formations sur une année n'est compté qu'une fois).

La part de BOETH parmi les personnes en formation varie de façon conséquente d'une année sur l'autre.

Figure 22 : Part de BOETH parmi les personnes en formation par année

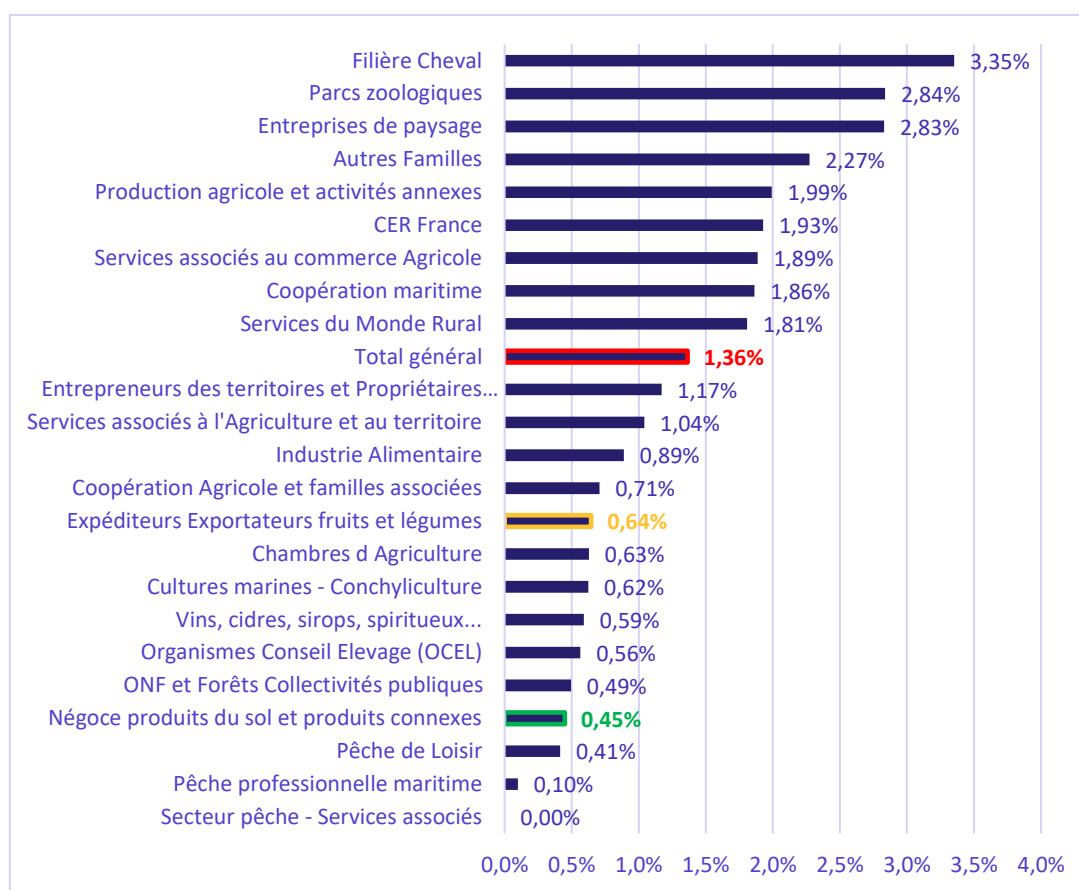


Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

Depuis au moins 2021, les deux branches du commerce agricole affichent une part de BOETH parmi leurs stagiaires *inférieure* à la moyenne de l'ensemble du périmètre OCAPIAT (elle-même déjà relativement basse), notamment la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

A noter qu'en 2025, la situation se dégrade pour l'ensemble du périmètre OCAPIAT (1,24%). Les deux branches du commerce agricole rencontrent des dynamiques opposées : la situation s'améliore pour le négoce des produits du sol (0,53%) tandis que celle des fruits et légumes se dégrade (0,54%). De sorte que les deux branches ont une situation très proche en 2025, contrairement à ce que l'on peut observer les années précédentes.

Figure 23 : Part de BOETH parmi les individus en formation par branche (2024)



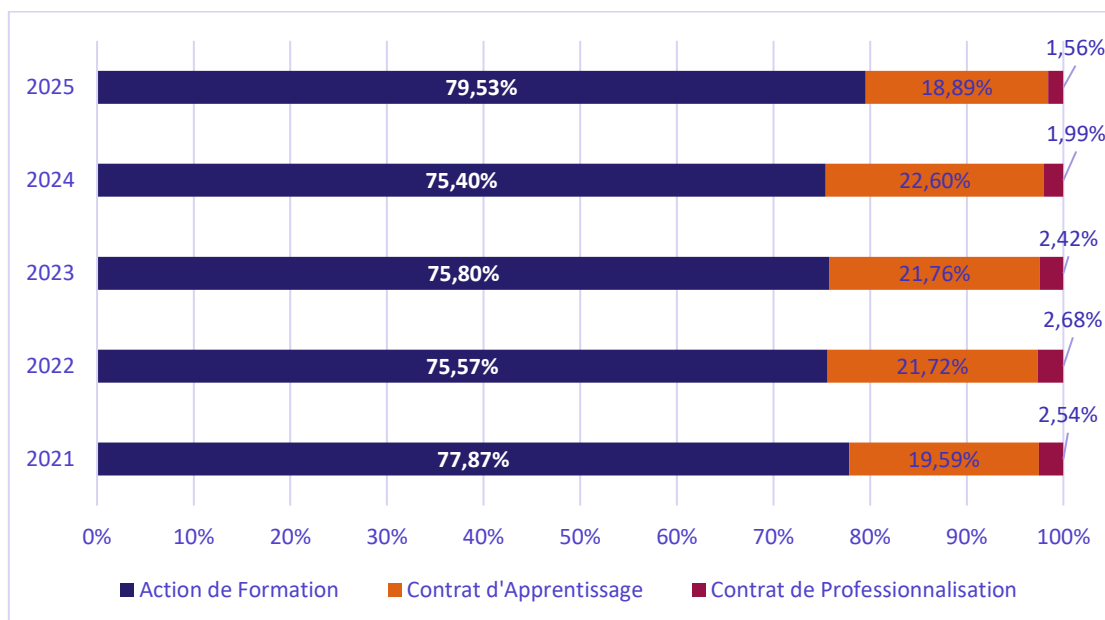
Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

La part de BOETH parmi les personnes en formation apparaît ainsi très faible, et encore plus quand on la compare à la part de BOETH dans l'ensemble des salariés des deux branches du commerce agricole : en 2024, les BOETH représentaient 1,20% des salariés du négoce et de l'industrie des produits du sol, et 0,96% des salariés de l'expédition et exportation de fruits et légumes (Figure 13).

Les dispositifs de formation mobilisés

Sur l'ensemble du périmètre OCAPIAT

Figure 24 : Dispositifs mobilisés par les personnes en formation sur l'ensemble du périmètre OCAPIAT



Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

La modalité de formation la plus utilisée est l'action de formation, qui renvoie à des dispositifs divers.

Ce que recouvre la catégorie statistique « Actions de formation » dans le SI d'OCAPIAT :

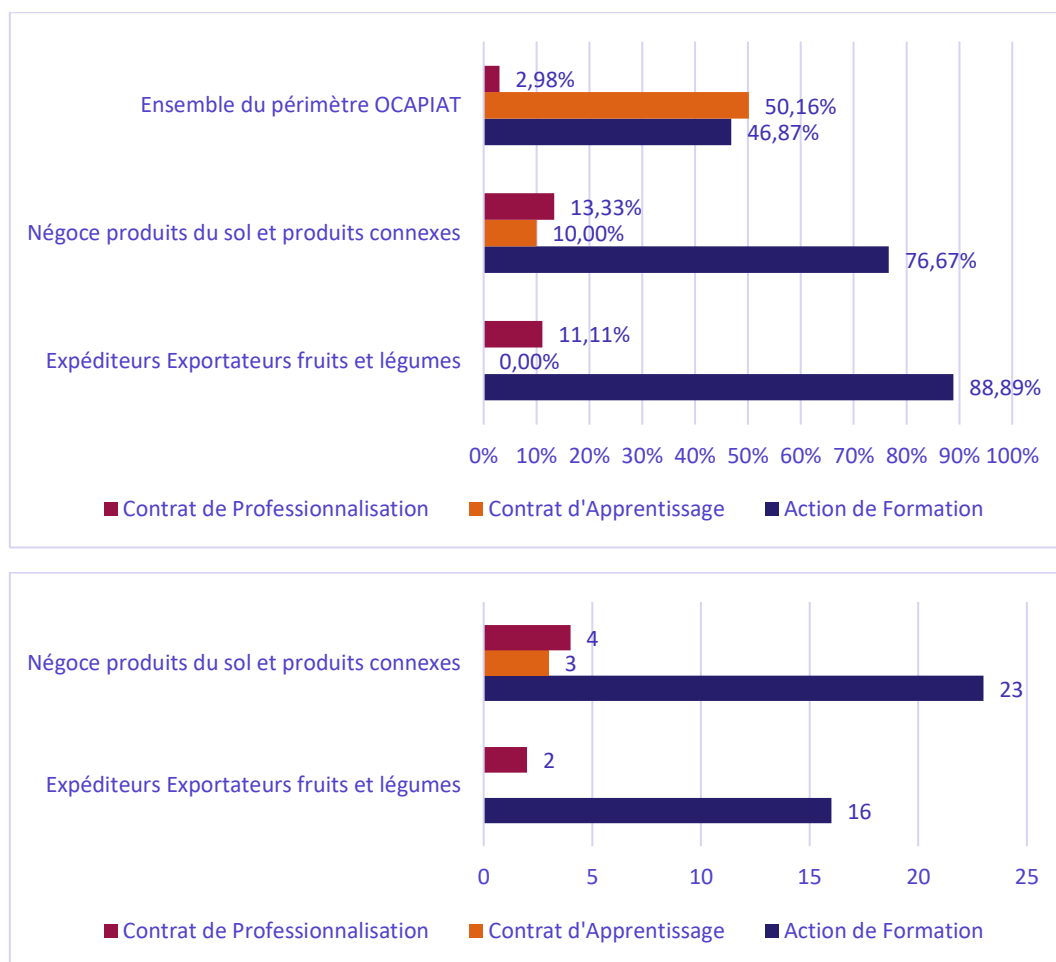
- Actions spécifiques (TSF, PRP, CLEA, CQP, Afest T., Soutien filières, C. avenir)
- Aide fonction maître apprentissage – tuteur
- Boost compétences
- Conventionnel
- Défi Emploi
- Formation interne
- Formation tuteur – maître d'apprentissage
- Ingénierie études (Diagnostic RH, PCRH, Evalim)
- Offre régionale
- Subventions

Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

Pour les BOETH

Le contrat d'apprentissage est beaucoup moins mobilisé par les BOETH des deux branches du commerce agricole que dans l'ensemble du périmètre OCAPIAT : alors que la moitié des BOETH en formation sur l'ensemble du périmètre OCAPIAT sont en contrat d'apprentissage, ce n'est le cas que de 10% des BOETH en formation dans la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol et ce cas de figure n'apparaît pas du tout dans la branche des expéditeurs – exportateurs de fruits et légumes.

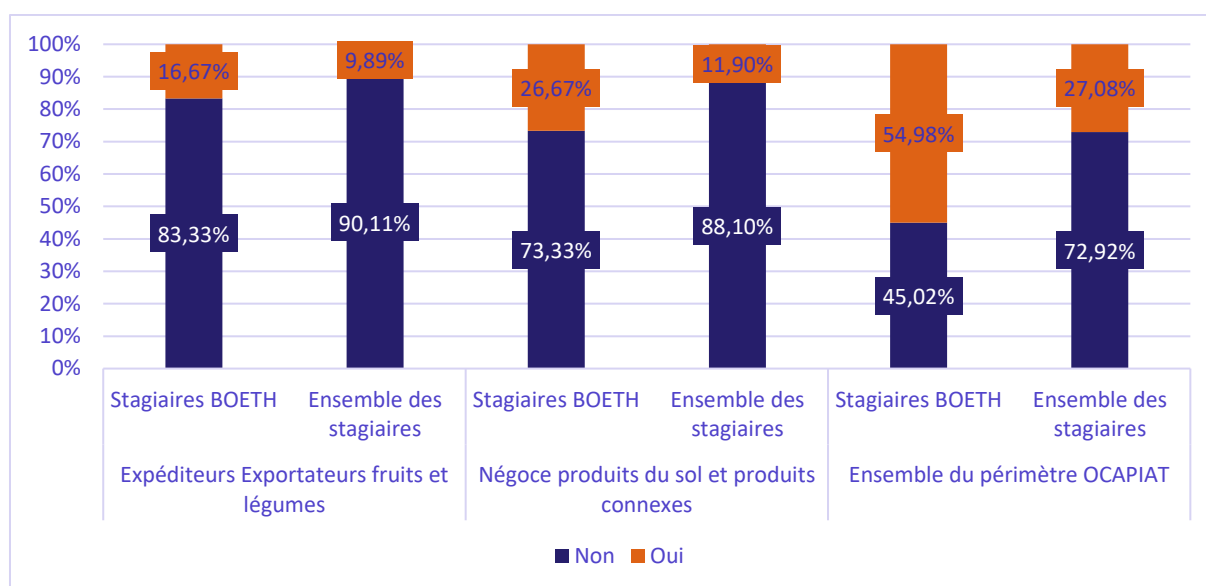
Figure 25 : Répartition des BOETH en formation en fonction du type de formation suivie par branche (2024)



Source : Fichiers Formation OCAPAT ; Traitement : Sauléa

Dans les branches du commerce agricole comme sur l'ensemble du périmètre OCAPAT, les BOETH suivent davantage des formations certifiantes que leurs homologues non BOETH.

Figure 26 : Part de stagiaires suivant une formation certifiante (2024)



Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

Les formations suivies par les BOETH comptent par ailleurs en moyenne plus d'heures que celles suivies par les stagiaires non BOETH.

Tableau 7 : Durée moyenne (en heures) de formation accordée aux stagiaires (2024)

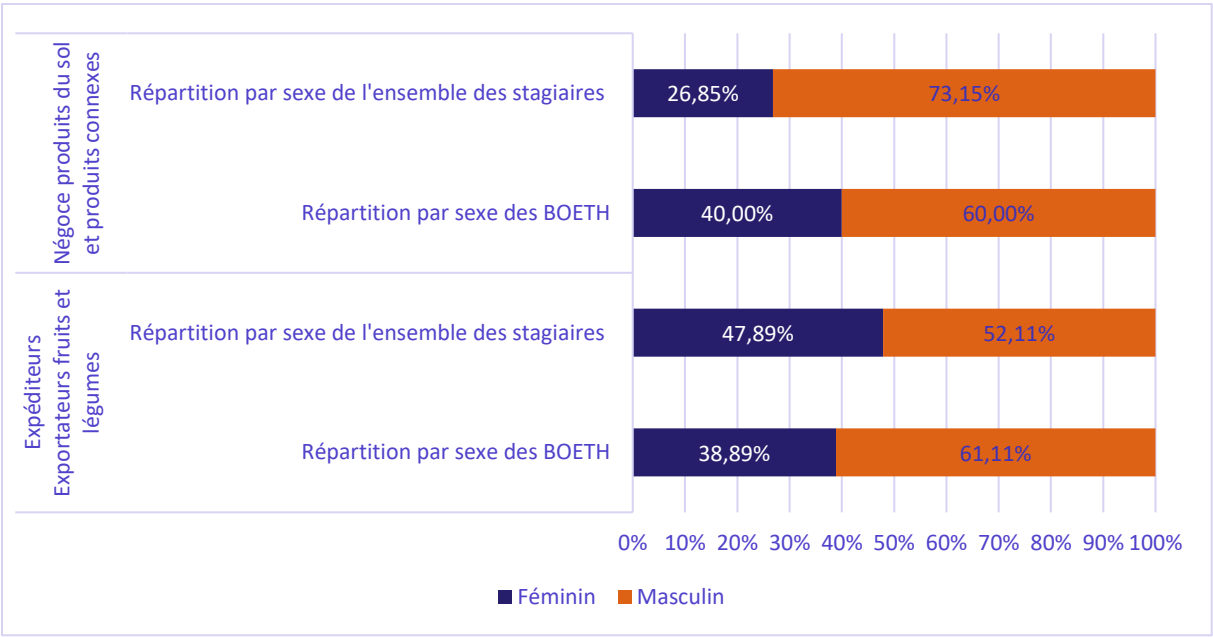
	Stagiaires BOETH	Stagiaires non BOETH	Ensemble des stagiaires
Expéditeurs Exportateurs fruits et légumes	82,92	71,29	71,36
Négoce et industries des produits du sol et produits connexes	144,43	77,98	78,28
Ensemble du périmètre OCAPIAT	475,83	233,45	236,75

Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

Les profils des BOETH en formation dans le commerce agricole

Les femmes apparaissent surreprésentées parmi les BOETH du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes : elles représentent une part plus importante des stagiaires BOETH que de l'ensemble des stagiaires de la branche. A l'inverse, elles sont sous-représentées parmi les stagiaires BOETH de l'expédition et exportation de fruits et légumes.

Figure 27 : Répartition par sexe des stagiaires du commerce agricole (2024)



Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

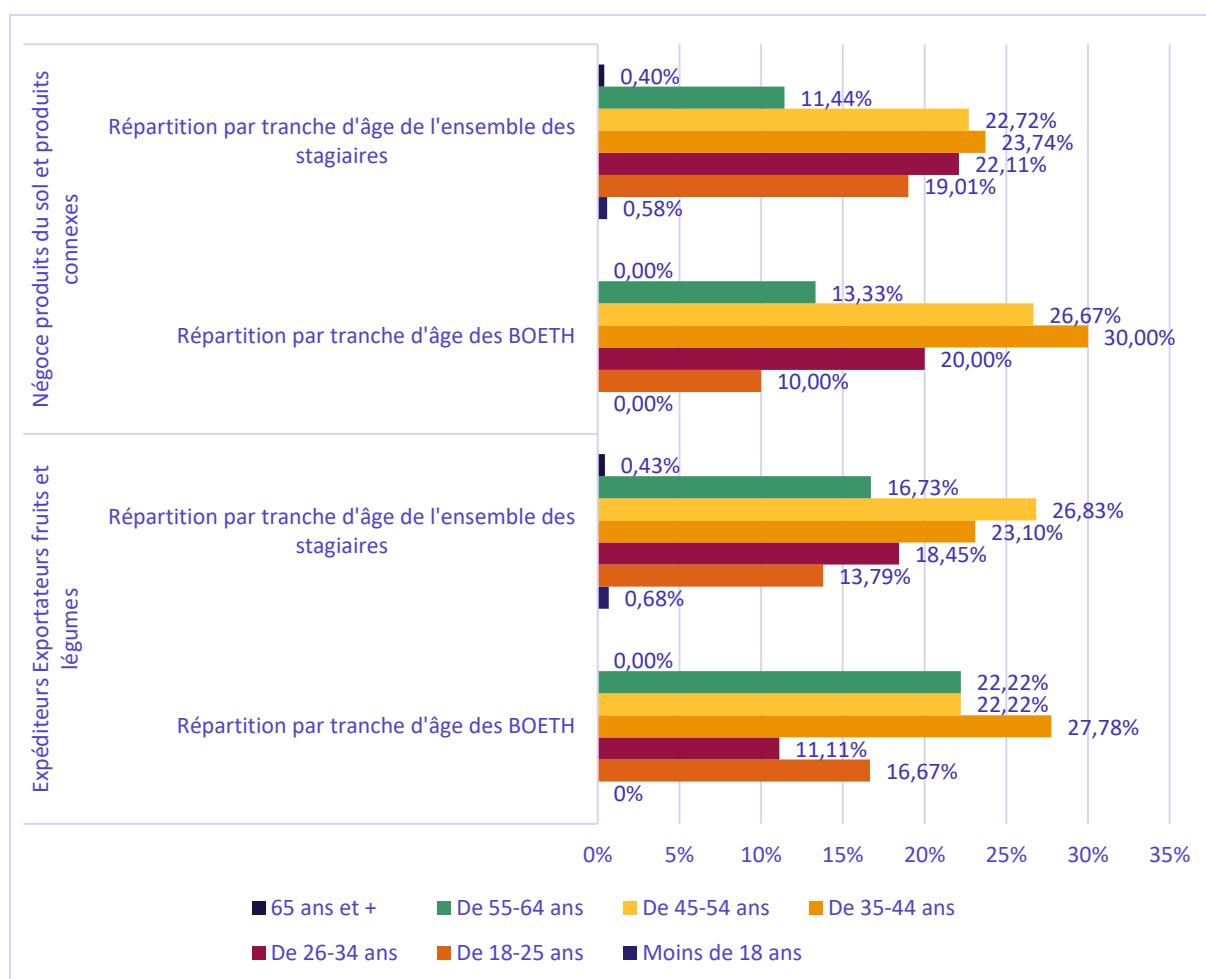
Les stagiaires BOETH sont en moyenne plus âgés que leurs homologues non BOETH.

Tableau 8 : Age moyen des stagiaires du commerce agricole (2024)

			BOETH	Non BOETH	Ensemble des stagiaires
Expéditeurs	Exportateurs	fruits et légumes	42,5 ans	41,64 ans	41,65 ans
Négoce et industrie des produits du sol et produits connexes			42,1 ans	38,89 ans	38,90 ans
Ensemble du commerce agricole			42,25 ans	39,70 ans	39,71 ans

Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

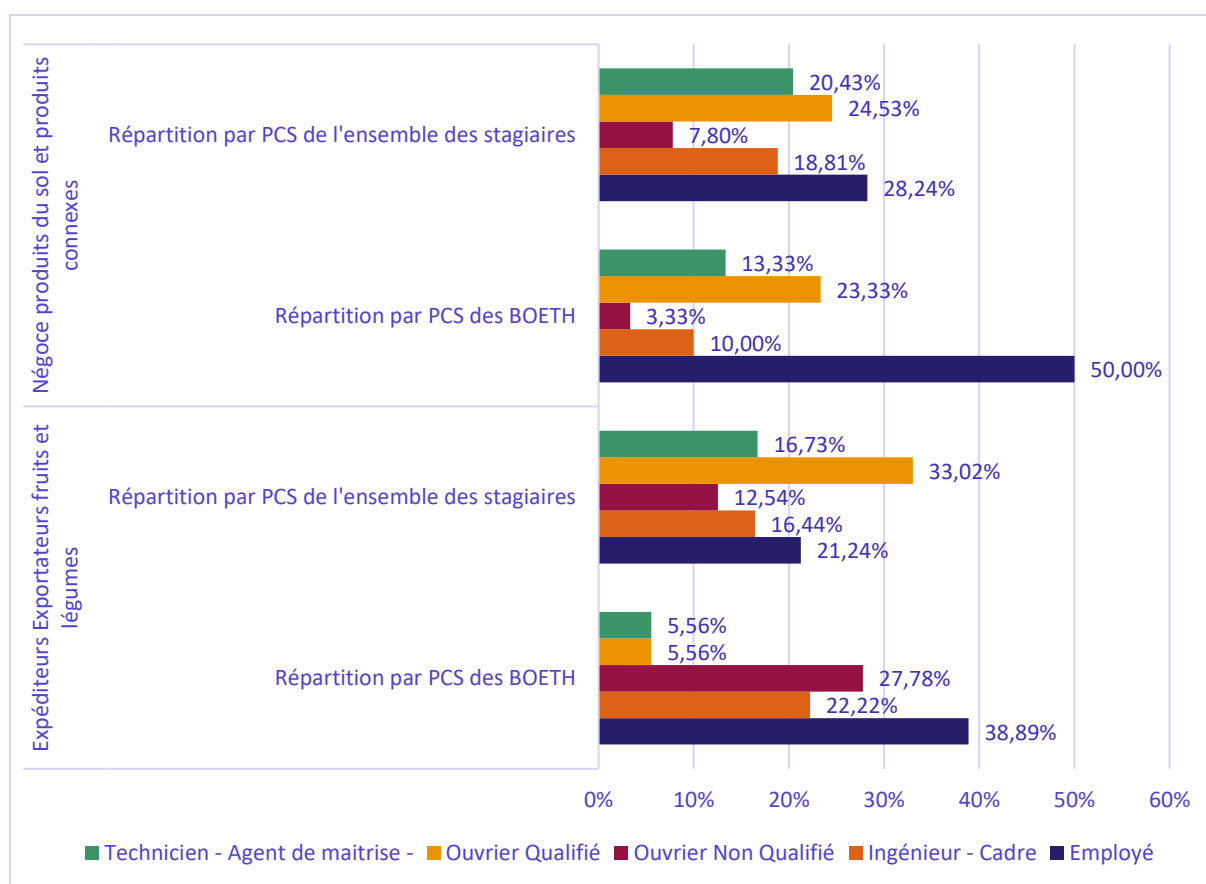
Figure 28 : Répartition par tranche d'âge des stagiaires du **commerce agricole** (2024)



Source : Fichiers Formation OCAPAT ; Traitement : Sauléa

Les stagiaires BOETH des deux branches du commerce agricole sont plus souvent employés que leurs homologues non BOETH (Figure 29). On peut cependant noter que les stagiaires BOETH de l'expédition et exportation de fruits et légumes sont à la fois plus souvent ouvriers non qualifiés et plus souvent Ingénieurs ou cadres que les non BOETH de cette branche. A l'inverse, les BOETH de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol sont moins représentés dans ces deux catégories socio-professionnelles.

Figure 29 : Répartition par PCS des stagiaires du **commerce agricole** (2024)



Source : Fichiers Formation OCAPIAT ; Traitement : Sauléa

TOP 10 des OF du commerce agricole accueillant des stagiaires RQTH

Raison sociale de l'OF	Nbre Stagiaires RQTH entrés en formation en 2024
Total général	68
–	10
DIAFAN	3
SARL BOULAY FORMATION	3
ACCA ORIENTATION	2
AFTRAL	2
AFTRAL SITE MONTIVILLIERS	2
AKANEA AGRO SOFTWARE CELTIC PARC	2
APAVE APTH	2
APAVE EXPLOITATION FRANCE	2
CENTRE BUREAUTIQUE SAS	2
ECF ROUDAUT	2

Phase 2 : Analyse des pratiques en matière d'emploi et de politiques d'inclusion en place dans les entreprises

A la suite des analyses quantitatives ci-dessus, cette seconde partie rend compte des pratiques observées en matière d'emploi et de politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap en place dans les entreprises au sein des deux branches du commerce agricole.

Il s'appuie sur l'analyse de 2 matériaux principaux que sont :

- Une enquête internet diffusée auprès de l'ensemble des entreprises des deux branches (251 répondants) ;
- Des entretiens menés auprès d'une diversité d'entreprises du commerce agricole (13 entreprises) et d'experts emploi-handicap¹.

Cet échantillonnage permet d'appréhender de manière méthodologiquement satisfaisante les enjeux communs et singuliers des entreprises des branches du commerce agricole en matière de handicap.

Ce travail permettra dans une phase finale de notre mission de tirer des conclusions et des enseignements pour co-construire, avec les branches, des pistes de préconisation visant à stimuler les politiques d'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées à l'échelle des entreprises du secteur.

¹ Cf. annexe méthodologique et analyse des caractéristiques de répondants

Synthèse méthodologique de la phase 2

Les entretiens réalisés

Pour mener à bien cette étude, le cabinet s'est entretenu dans le cadre d'entretiens semi-directifs approfondis avec un total de 13 entreprises entre le 27 novembre et le 23 décembre 2025.

i Les critères de panélisation des entreprises ont été définis et arrêtés lors du COPIL de cadrage du 30 octobre 2025, l'objectif étant de viser une diversité de structures suffisamment représentatives des branches.

Une série de 8 entretiens complémentaires a été menée avec des délégations régionales d'Ociat, de l'Agefiph ainsi qu'avec des organismes de formation / CFA.

Le questionnaire en ligne auprès des entreprises

En complément des entretiens qualitatifs avec les entreprises, une enquête en ligne a été diffusée auprès des entreprises des deux branches du commerce agricole. En ciblant l'ensemble des entreprises du secteur, cette enquête avait vocation à identifier les enjeux liés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap à une échelle plus large. L'enquête en ligne et les échanges qualitatifs avec les employeurs sont en ce sens complémentaires.

L'enquête a été diffusée par OCAPAT auprès des entreprises du commerce agricole de son périmètre le 19 novembre 2025 au soir. Une relance a été effectuée le 1^{er} décembre. Il a été clôturé le 15 décembre.

Ce sont **251 entreprises** qui ont répondu au questionnaire. Leur répartition en termes de branche d'appartenance d'une part, et de situation géographique d'autre part reflète la répartition réelle des entreprises au niveau national en 2024 (cf. annexes et rapport n°1).

i Il est intéressant de souligner en revanche **l'écart entre la taille des entreprises ayant répondu au questionnaire et la répartition réelle** parmi l'ensemble des entreprises des branches :

- **78 %** des entreprises du commerce agricole comptent **moins de 11 salariés** (cf. rapport n°1) ...
- ...elles ne représentent toutefois que **33 %** des répondantes au questionnaire.

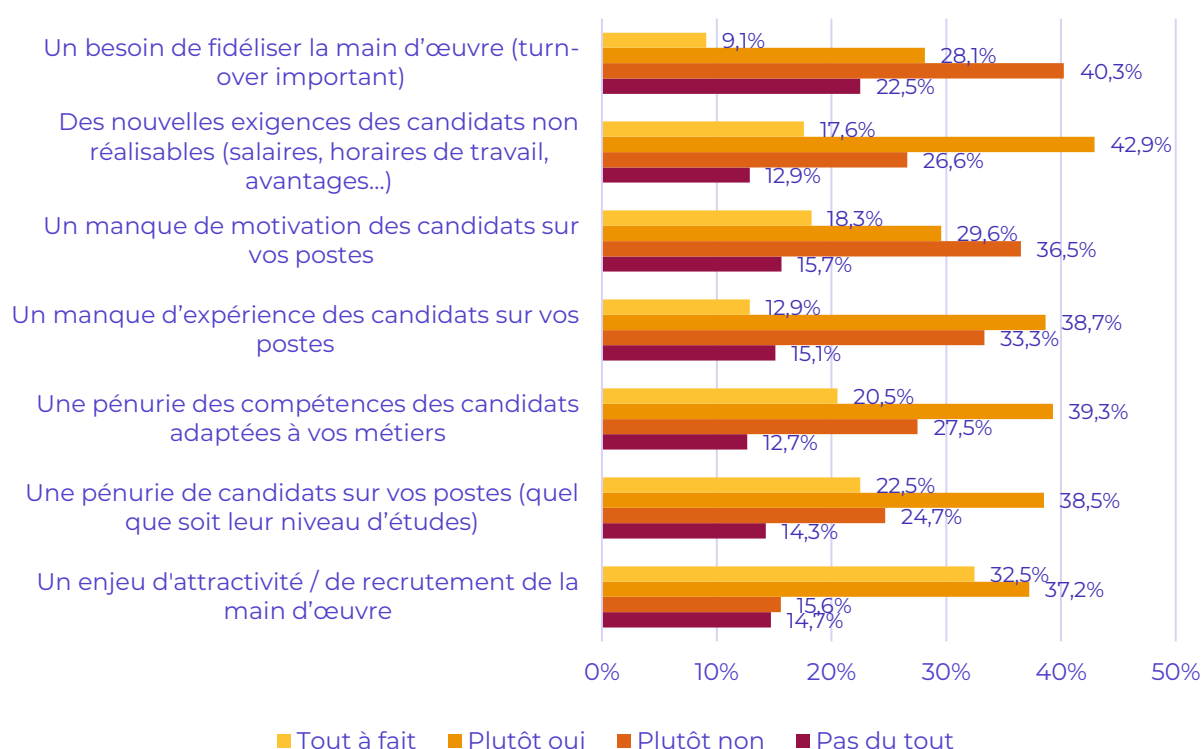
A contrario, **moins de 1%** des entreprises du commerce agricole emploient **plus de 250 salariés** : elles représentent cependant **9% des répondantes** au questionnaire.

→ **Les précisions méthodologiques ainsi que la panélisation des entreprises rencontrées sont à retrouver en annexes en fin de document.**

La situation de l'emploi des PSH dans les branches du commerce agricole (état des lieux macro)

Rappel des enjeux RH clés des entreprises du commerce agricole

Les principales préoccupations RH des entreprises du commerce agricole



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Au global, quelles sont actuellement vos principales préoccupations RH ? (Choix multiple)

Clé de lecture : 9,1% des entreprises répondantes considèrent le besoin de fidéliser la main d'œuvre « tout à fait » comme une préoccupation RH

Les entreprises des branches du commerce agricole témoignent avant tout de difficultés relatives à **l'attractivité de leurs métiers**, difficultés corroborées par les entretiens menés, en raison - notamment - de **conditions de travail perçues comme peu attractives** (manutention, horaires parfois décalés, gestes répétitifs, travail en environnement froid...), mais aussi d'une méconnaissance de la réalité des métiers du commerce agricole.

Si les difficultés de recrutement ne concernent qu'à la marge les fonctions dites « support », elles se concentrent avant tout sur les fonctions « cœur de métier » : technico-commerciaux (en raison notamment de la forte polyvalence demandée

dans la branche du négoce agricole), techniciens de maintenance, chauffeurs-livreurs, magasiniers, métiers de station (agents de production) ...

Celles-ci sont particulièrement aggravées sur les deux branches du fait :

- De la **concurrence** avec des entreprises d'autres secteurs d'activité (agro, chimie, pharmacie...) sur un même bassin d'emploi, parfois plus attractives en matière de rémunération et de conditions de travail, peut expliquer en partie ces difficultés selon les témoignages des entreprises rencontrées ;
- De la forte **saisonnalité** des activités : le recours aux saisonniers est courant sur des métiers très opérationnels, et le recrutement de ces profils s'avère parfois particulièrement complexe du fait de la tension existante entre le caractère temporaire et relativement précaire de l'emploi, et la nécessité de trouver des profils ayant un minimum d'expérience sur le poste. Certaines structures sont par ailleurs très dépendantes des saisonniers lors des pics d'activité.
- **Des effets sociaux (sociétaux ?) à long terme de la crise Covid** ont parfois été soulignées lors des entretiens comme une période charnière, à partir de laquelle les recrutements se sont complexifiés : renforcement des aspirations à un « équilibre vie pro / vie perso » plus important, des prétentions salariales à la hausse, réticences aux conditions de travail trop pénibles, etc. Le recours à la main d'œuvre étrangère, en particulier sur les postes saisonniers en station, est aujourd'hui très courante pour pallier les difficultés de recrutement.
 - Cet enjeu se reflète par ailleurs particulièrement à travers le questionnaire : plus de la moitié (**60,5%**) des répondants identifie les « nouvelles exigences des candidats (salaires, horaires de travail, avantages...) non réalisables » comme un enjeu pour elles (**63%** pour les entreprises de l'expédition / exportation de fruits et légumes).
 - La « motivation » des candidats ou nouvelles recrues sur les postes semble par ailleurs faire de plus en plus défaut sur les métiers opérationnels, selon les retours du questionnaire comme des entretiens.

En revanche, et contrairement à beaucoup d'autres branches, le **turn-over** ne figure pas comme un enjeu particulier pour les entreprises, qui ne semblent que peu concernées par le phénomène (près des 2/3 des entreprises ne se sentent pas concernées).

- ➔ Seules les entreprises de 250 salariés et plus le sont : parmi les 23 répondantes, 15 se sentent « tout à fait » concernées par un « besoin de fidéliser la main d'œuvre » du fait d'un turn-over important.

Les entretiens avec les entreprises ont permis de confirmer le **faible niveau de turn-over des salariés**, avec des salariés présents dans l'entreprise depuis parfois de longues années, en particulier dans les entreprises qui se caractérisent elles-mêmes de « **structures familiales** », terme revenu à plusieurs reprises au cours des entretiens ;

- L'ancienneté des salariés au sein des entreprises tend par conséquent à être relativement élevée, ce qui peut avoir des **conséquences très**

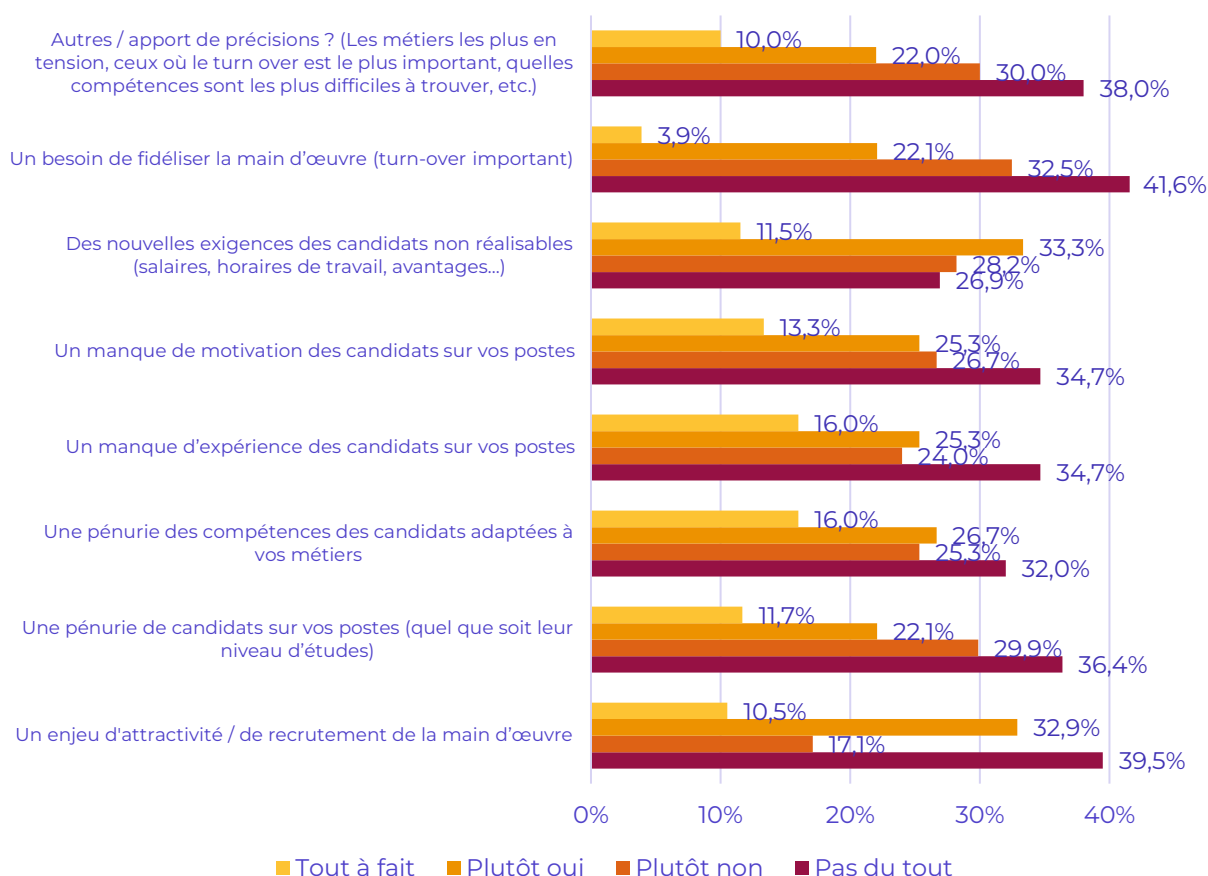
directes sur la nécessité de développer des stratégies de maintien dans l'emploi, en particulier dans les métiers opérationnels générateurs de maladies professionnelles (port de charges, gestes répétitifs, environnement froid, etc.)

→ Nous abordons spécifiquement cette question plus loin dans ce rapport.

Les structures de moins de 11 salariés cependant se distinguent tout à fait de l'ensemble des autres entreprises répondantes : elles apparaissent en effet beaucoup moins touchées par l'ensemble des préoccupations RH remontées par les autres entreprises répondantes (cf. graphique ci-dessous)

A titre d'exemple, elles apparaissent moins concernées directement par les difficultés d'attractivité / de recrutement de la main d'œuvre (**43,4%** des répondantes se sentent plutôt ou tout à fait concernées, taux qui monte à **69,7%** pour l'ensemble des entreprises répondantes). Le « manque d'expérience » des candidats sur les postes concerne **41,3%** des entreprises répondantes de moins de 11 salariés contre **51,6%** de l'ensemble des entreprises répondantes.

Les principales préoccupations RH des entreprises du commerce agricole de moins de 11 salariés



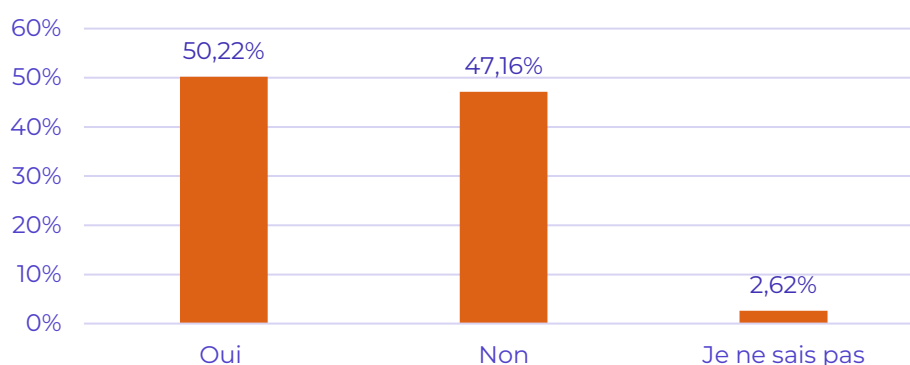
Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025
 Question : Au global, quelles sont actuellement vos principales préoccupations RH ? (Choix multiple)
 Champ : entreprises répondantes de moins de 11 salariés

Clé de lecture : 10,5 % des entreprises de moins de 11 salariés répondantes considèrent l'attractivité / le recrutement de la main d'œuvre « tout à fait » comme une préoccupation RH

La situation de l'emploi de salariés en situation de handicap dans les entreprises

Les entreprises répondantes au questionnaire déclarent pour plus de la moitié d'entre elles employer *a minima* une personne en situation de handicap. On constate donc une **surreprésentation** de ces entreprises parmi les répondantes au questionnaire, dans la mesure où les données statistiques issues de la DSN (cf. Rapport de phase 1) montraient que la part d'entreprises employant à minima une personne en situation de handicap s'élevait à **15,17%** pour la branche du Négoce Agricole et **12,57%** pour la branche expédition / exportation de fruits et légumes.

Employez-vous une ou plusieurs personnes en situation de handicap (ayant une reconnaissance administrative de bénéficiaire de l'obligation d'emploi - BOETH)

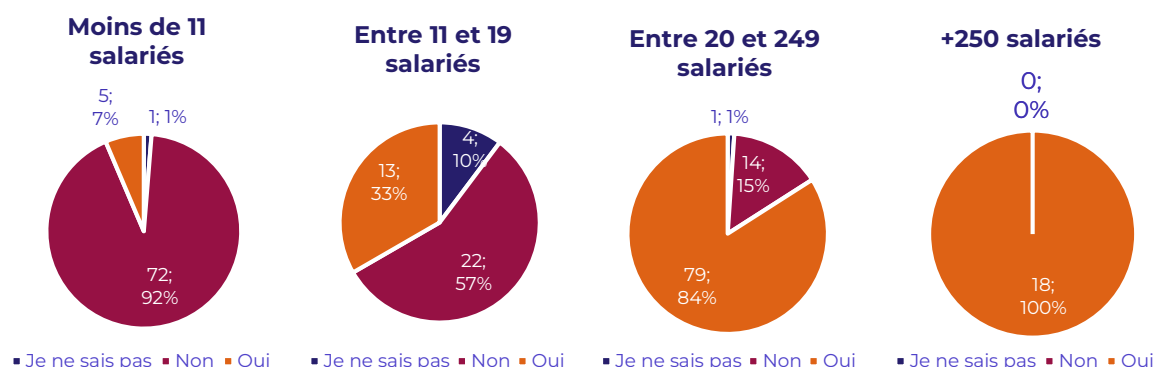


Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Employez-vous une ou plusieurs personnes en situation de handicap (ayant une reconnaissance administrative de bénéficiaire de l'obligation d'emploi - BOETH) ? (Une seule réponse possible, n= 229)

Un lien entre la taille de l'entreprise et la capacité à accueillir des personnes en situation de handicap

La proportion d'entreprises employeuses de travailleurs handicapés tend à évoluer avec le nombre de salariés présents au sein de l'entreprise.



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Employez-vous une ou plusieurs personnes en situation de handicap (ayant une reconnaissance administrative de bénéficiaire de l'obligation d'emploi - BOETH) ? (Une seule réponse possible, n= 229)

Champ :

- Entreprises répondantes de moins de 11 salariés (**n = 78**)
- Entreprises répondantes de 11 à 19 salariés (**n = 39**)
- Entreprises répondantes de 20 à 249 salariés (**n = 94**)
- Entreprises répondantes de +250 salariés (**n=18**)

Ainsi, comme l'illustrent les graphiques ci-dessus, **plus les entreprises comptent de salariés, plus la proportion d'entre elles employant à minima une personne en situation de handicap croît, ce qu'avait tendance à confirmer l'analyse quantitative de la Phase 1.**

La réalité particulière **des entreprises de moins de 20 salariés** permet de comprendre les raisons pouvant expliquer ce phénomène :

1. D'une part, les entreprises de moins de 20 salariés (davantage encore les moins de 11) ont moins de « chances » de compter parmi leurs salariés des personnes en situation de handicap par rapport à l'ensemble de la masse salariale, ayant dans l'absolu moins de salariés ;
2. D'autre part, plus les entreprises sont petites, **plus leurs capacités à déployer des ressources (humaines, financières, temporelles, ...) dédiées au sujet spécifique du handicap sont contraintes** : elles sont en effet généralement moins dotées en ressources humaines dédiées, plus souvent concentrées sur leurs activités « cœur de métier » pour répondre à une activité du quotidien souvent soutenue (en particulier en haute saison pour les entreprises de la branche expédition / exportation de fruits et légumes).
Cela n'empêche bien entendu pas, au cas par cas, certains employeurs de s'engager ! A ce titre, les entreprises de moins de 20 salariés déclarant employer des personnes en situation de handicap répondent souvent à l'un des cas de figure suivants :
 - Une direction particulièrement **sensibilisée** au sujet et pro-active en la matière ;
 - Un(e) salarié(e) présent(e) dans les effectifs depuis plusieurs années, dont **la situation de handicap s'est révélée en cours de carrière** (conséquence d'une maladie ou d'un accident, du travail ou non) ;
 - Une opportunité d'embauche d'une personne qualifiée sur son poste, qui s'est avéré être porteuse de handicap (*plus rarement*), mais alors (dans le cas rencontré) sans qu'il n'y ait de besoin d'aménagement particulier.

Des situations rares chez les moins de 11 salariés : 5 entreprises de moins de 11 salariés seulement, parmi les 78 répondantes à la question de l'emploi de PSH, déclarent employer une personne en situation de handicap, soit 6,4%.



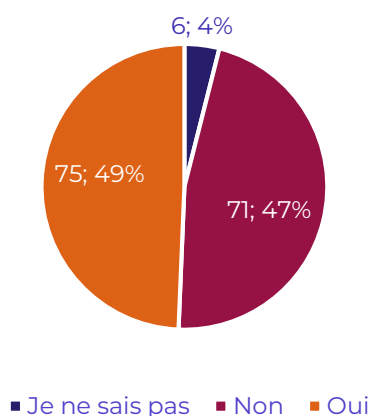
3. Enfin, et surtout, les entreprises de moins de 20 salariés ne sont par ailleurs pas soumises à l'OETH (obligation d'emploi des personnes en situation de handicap) par opposition aux structures de plus de 20 salariés. Les **logiques financières liées à l'OETH sont sans effet** sur ces structures.

Ces particularités propres aux moins de 20 salariés expliquent l'écart important constaté entre les moins de 20 (15,4% déclarent employer des personnes en situation de handicap, et même 6,4% pour les moins de 11 salariés) et les plus de 20 (86,6% des répondants déclarent employer des PSH, taux qui monte à 100% pour les 250 salariés et plus). A ce niveau, les entreprises des branches du commerce agricole ne se distinguent pas de l'ensemble des autres branches.

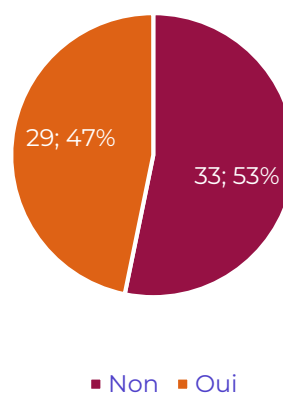
Pour **les entreprises de plus de 250 salariés**, le corollaire des constats effectués pour les moins de 20 est valable presque à chaque fois : elles ont plus de « chances » de compter parmi leurs effectifs des personnes en situation de handicap (car plus de salariés dans l'absolu). Elles sont par ailleurs souvent mieux dotées en termes de moyens RH et financiers pour développer une politique handicap « proactive » : sensibilisation auprès des salariés, recrutement inclusif, capacités de mise en place de moyens de compensation, connaissance du réseau d'acteurs permettant l'accompagnement des situations individuelles, etc. Des logiques d'optimisation financières liées à l'obligation d'emploi des personnes handicapées entrent enfin ici également en jeu, ayant un effet incitatif à l'emploi direct de travailleurs handicapés.

Des **situations plus nuancées s'observent parmi les entreprises de taille intermédiaire, comprises entre 20 et 300 salariés**. Si elles sont soumises à l'OETH, certaines d'entre elles demeurent des PME parfois peu structurées (pas nécessairement d'équipes RH dédiées, peu d'informations sur le sujet du handicap, peu de sensibilisation...) ou en cours, mais qui n'ont à ce stade que peu de ressources et se sentent parfois « démunies » (manque d'information, méconnaissance du sujet, manque de moyens financiers parfois, manque de temps et de soutien humain...), par rapport à des entreprises plus engagées ou bien pour lesquelles des situations favorables s'observent, etc. Nous nous attachons par la suite à caractériser ces nuances.

Branche du Négoce et industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC n°1077)



Branche Expédition / exportation de fruits et légumes (IDCC n° 1405)



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Employez-vous une ou plusieurs personnes en situation de handicap (ayant une reconnaissance administrative de bénéficiaire de l'obligation d'emploi - BOETH) ? (Une seule réponse possible)

Champ :

- Branche Négoce et industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC n°1077) (**n = 152**)
- Branche Expédition / exportation de fruits et légumes (IDCC n°1405) (**n = 62**)

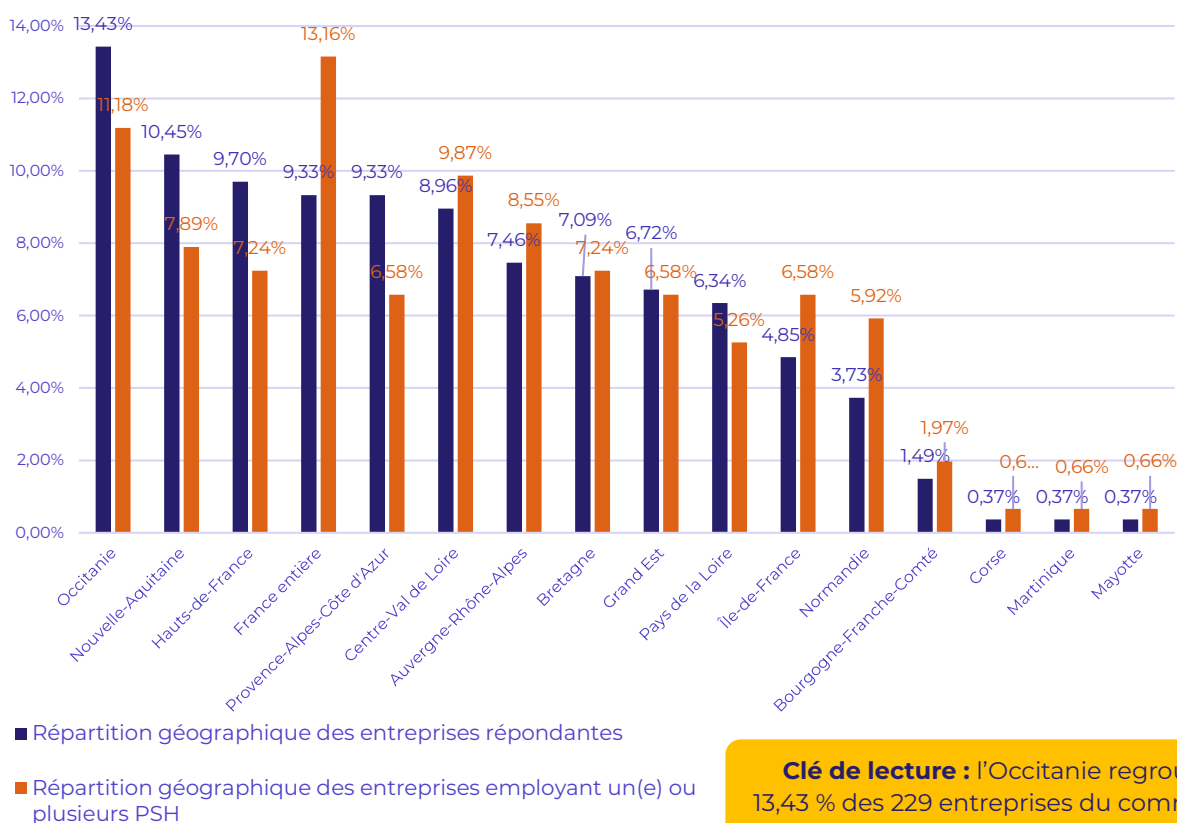
En proportion, il apparaît que les entreprises de la branche expédition / exportation de fruits et légumes emploient légèrement plus souvent une ou plusieurs personnes en situation de handicap que la branche du négoce agricole (53% VS 47% respectivement).

Toutes branches confondues, elles sont 20% (sur 228 entreprises répondantes) à penser employer un(e) ou plusieurs salarié(es) en situation de handicap, sans pour autant que le handicap ne fasse l'objet d'une déclaration.



Des spécificités territoriales de l'emploi des PSH réelles dans le commerce agricole, mais difficilement explicables

La répartition géographique de l'ensemble des 229 entreprises ayant répondu à la question « Employez-vous une ou plusieurs personnes en situation de handicap ? » mérite attention. Particulièrement, concernant celles ayant répondu « Oui » (soit 115 structures au total).



Clé de lecture : l'Occitanie regroupe 13,43 % des 229 entreprises du commerce agricole répondantes, mais 11,18% des 115 entreprises employeuses de BOETH

Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Employez-vous une ou plusieurs personnes en situation de handicap (ayant une reconnaissance administrative de bénéficiaire de l'obligation d'emploi - BOETH) ? (Une seule réponse possible)



A noter, certaines entreprises ont indiqué être présentes sur plusieurs régions : l'ensemble des régions précisées par ces dernières ont ici été reprises (par exemple, si une entreprise ayant répondu « oui » est présente à la fois en Bretagne et en Pays-de-la-Loire, le « oui » sera comptabilisé pour les deux régions)

On constate d'une part que les entreprises du commerce agricole présentes sur la France entière sont surreprésentées parmi les entreprises employant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Or, près de **80 %** d'entre elles comptent plus de 20 salariés, dont la moitié compte 250 salariés et plus. Aussi, nous pouvons faire l'hypothèse d'entreprises non seulement soumises à l'obligation d'emploi (*il s'agit là d'un fait*) mais plus spécifiquement structurées et dotées de moyens pour mettre en place une politique proactive en matière de handicap, comme vu précédemment.

Pour les autres régions, on observe que **les tendances suivent celles observées au sein du premier rapport** avec, parmi les entreprises employant des personnes en situation de handicap, :

- Une sous-représentation des régions Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, Provence-Alpes-Côte d'Azur ou encore Hauts-de-France
- Une légère sur-représentation des régions Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val-de-Loire, Bretagne ou encore Normandie.

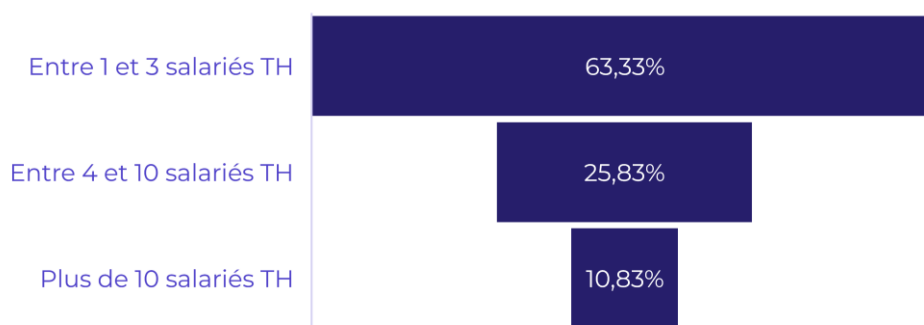
Le questionnaire internet conforte les données statistiques recueillies en phase 1.

L'équipe de mission avait formalisé, au sein du rapport de phase 1, l'hypothèse de conditions d'emploi des PSH sur les deux branches liées à des facteurs territoriaux à éclairer, notamment externes à l'entreprise, en particulier la disponibilité, le maillage territorial, la communication locale ... des acteurs institutionnels en charge du handicap présents sur le territoire. Les investigations conduites (tant auprès des entreprises que des acteurs eux-mêmes), spécifiquement tournées vers ces hypothèses, n'ont révélé aucun élément de preuves permettant de valider ces présomptions. Il n'apparaît à l'aune de nos travaux aucune spécificité locale de l'action « externe » en faveur du handicap, qui justifierait ces spécificités régionales, pourtant bien réelles.

La grande majorité des entreprises employeuses de travailleurs en situation de handicap en emploie entre 1 et 3

Lorsque l'on s'intéresse au nombre de salariés en situation de handicap employés dans les structures (porteurs d'une reconnaissance administrative ou non), il ressort **que la moitié des répondants emploie en réalité 1 ou 2 personnes en situation de handicap**. Sur 120 répondants, 15 entreprises emploient 10 salariés en situation de handicap ou plus (des entreprises de +250 salariés exclusivement).

Répartition du nombre de salariés en situation de handicap employés par les entreprises de la branche



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Combien de personnes en situation de handicap (bénéficiaires ou non d'une reconnaissance administrative / RQTH - Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) - employez-vous, approximativement ? (**n = 120**)

N.B : Lorsque la comparaison est effectuée entre les deux branches, les ordres de grandeurs sont identiques.

Lors de la phase 1 de l'analyse, l'hypothèse avait été faite d'un éventuel « **obstacle au 1^{er} recrutement** » : il partait du constat du fort écart entre le taux d'emploi moyen de PSH parmi *l'ensemble* des entreprises du commerce agricole employant ou non un.e salarié.e en situation de handicap d'une part (1,19% en moyenne, en prenant également en compte les entreprises de – 20 salariés) et du taux d'emploi moyen de PSH parmi les entreprises employant au moins un(e) BOETH (6,74% en moyenne) → cf. rapport n°1.

L'analyse du questionnaire tend plutôt à montrer que les entreprises employant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH), en grande majorité, n'en emploient que peu (entre 1 et 3). En analysant toutefois l'ensemble des réponses, on s'aperçoit que parmi les près de 11% de structures employant plus de 10 salariés TH, le nombre varie de 12 à 200 travailleurs handicapés.

➔ Nous pouvons à ce titre faire l'hypothèse de quelques grandes à très grandes entreprises qui « **tirent vers le haut** » la **moyenne du taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** du secteur dans son ensemble.

Les personnes en situation de handicap employées dans les entreprises du commerce agricole, par ailleurs, sont **en grande majorité des salariés en CDI** (à 76%) selon les répondants. Seules 3 entreprises ont spécifiquement indiqué avoir parmi leurs effectifs des **saisonniers** en situation de handicap. Concernant ces derniers, la question de leur visibilité est notable : en effet, les échanges avec les entreprises- en particulier celles de la branche expédition et exportation de fruits et légumes -, pointent avant toute chose la difficulté à - d'abord - identifier parmi les saisonniers des personnes disposant d'une reconnaissance de la situation de handicap.



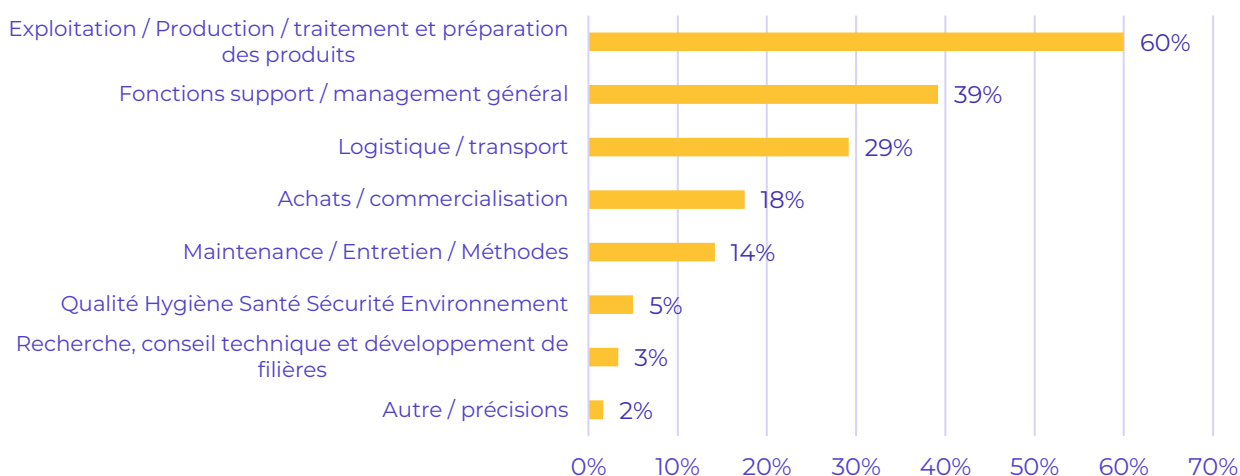
« Parmi les saisonniers, ça n'arrive jamais qu'on en ait. On ne sait pas s'ils sont concernés, ils ne le disent pas, et pour être honnête il n'y a pas vraiment le temps : tout va tellement vite et la charge de travail est trop importante, on cherche des gens qui vont vite et qui sont efficaces. On en a déjà peut-être eu, mais on n'en a jamais été informés. »

Entreprise de la branche expédition et exportation de fruits et légumes, Sud-Ouest, 80 permanents et 150 ETP saisonniers à l'année, témoignage issu des entretiens

Une forte représentation de handicaps physiques dans des métiers à forte intensité de main d'œuvre

Les salariés en situation de handicap présents au sein des entreprises des branches du commerce agricole occupent des postes au sein de familles de métier très diverses, comme l'illustrent les réponses du questionnaire, corroborées par les témoignages recueillis au cours des entretiens menés avec les entreprises des deux branches.

Les familles de métier concernées par le handicap

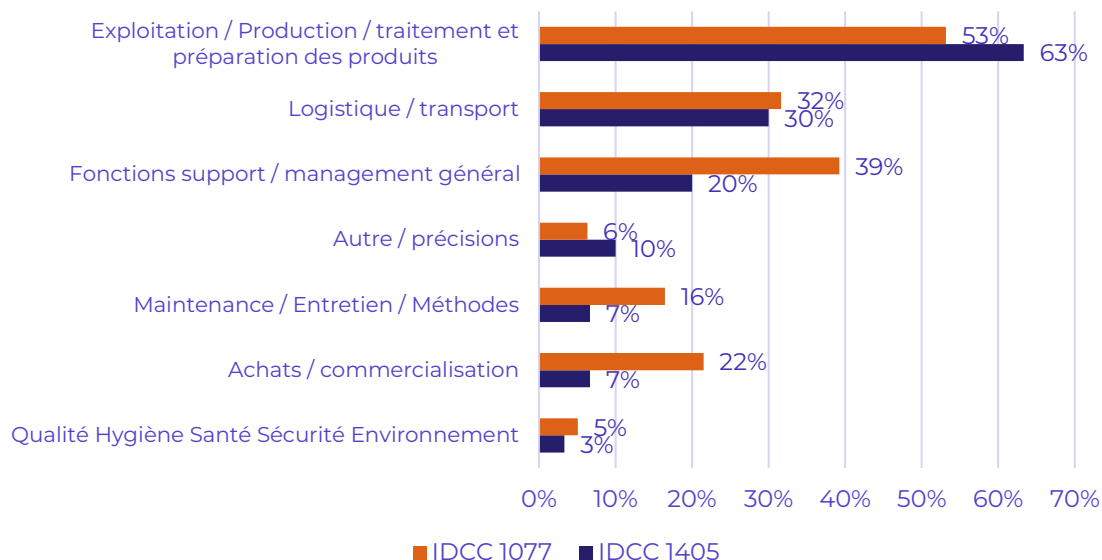


Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Quelle(s) est (sont) le(s) principal(es) famille(s) de métier(s) concernée(s) ? (Plusieurs réponses possibles) **(n= 120, 204 réponses)**

Ainsi, si plus de la moitié des entreprises répondantes déclarent employer des salariés en situation de handicap sur des postes de la famille **exploitation / production / traitement et préparation des produits**, tous les métiers sont bien représentés parmi les salariés en situation de handicap dans les entreprises des deux branches.

Les familles de métier concernées par le handicap - comparaison par branche



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

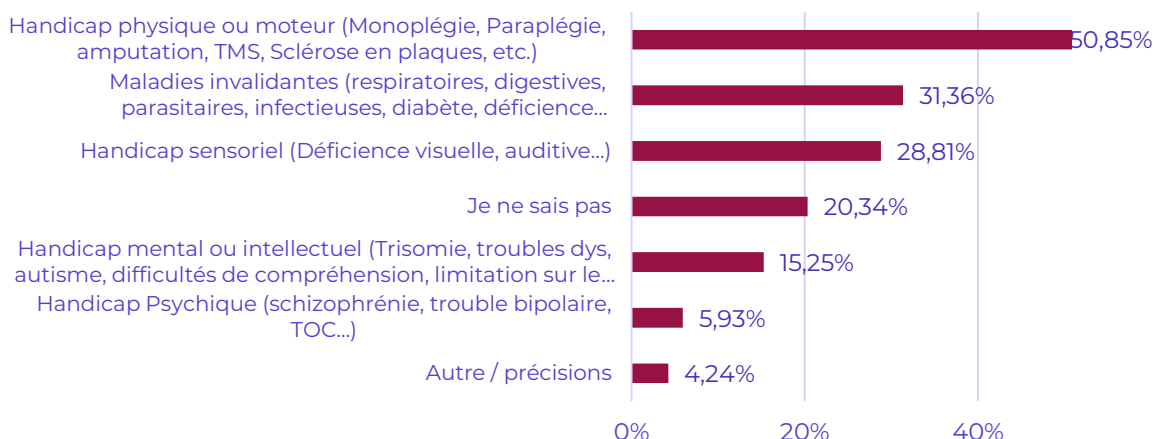
Question : Quelle(s) est (sont) le(s) principal(es) famille(s) de métier(s) concernée(s) ? (Plusieurs réponses possibles)

- Entreprises répondantes de l'IDCC 1405 (**n = 30, 42 réponses**)
- Entreprises répondantes de l'IDCC 1077 (**n = 79, 141 réponses**)

La comparaison par branche permet de mettre en évidence le fait que les métiers de l'exploitation / production sont bien les plus représentés parmi les deux branches (quoiqu'un peu plus dans la branche de l'expédition / exportation de fruits et légumes), mais que les fonctions support et les métiers des achats / commercialisation sont plus représentés au sein de la branche du négoce agricole.

Par ailleurs, interrogées sur les typologies de handicap concernées au sein des structures, il apparaît que les situations les plus fréquentes relèvent **du handicap physique ou moteur**, devant les maladies invalidantes, le handicap sensoriel ou encore le handicap mental ou intellectuel. 20% des entreprises répondantes relèvent à minima une situation pour laquelle le handicap n'est pas identifiable.

Les typologies de handicap présentes dans les entreprises du commerce agricole

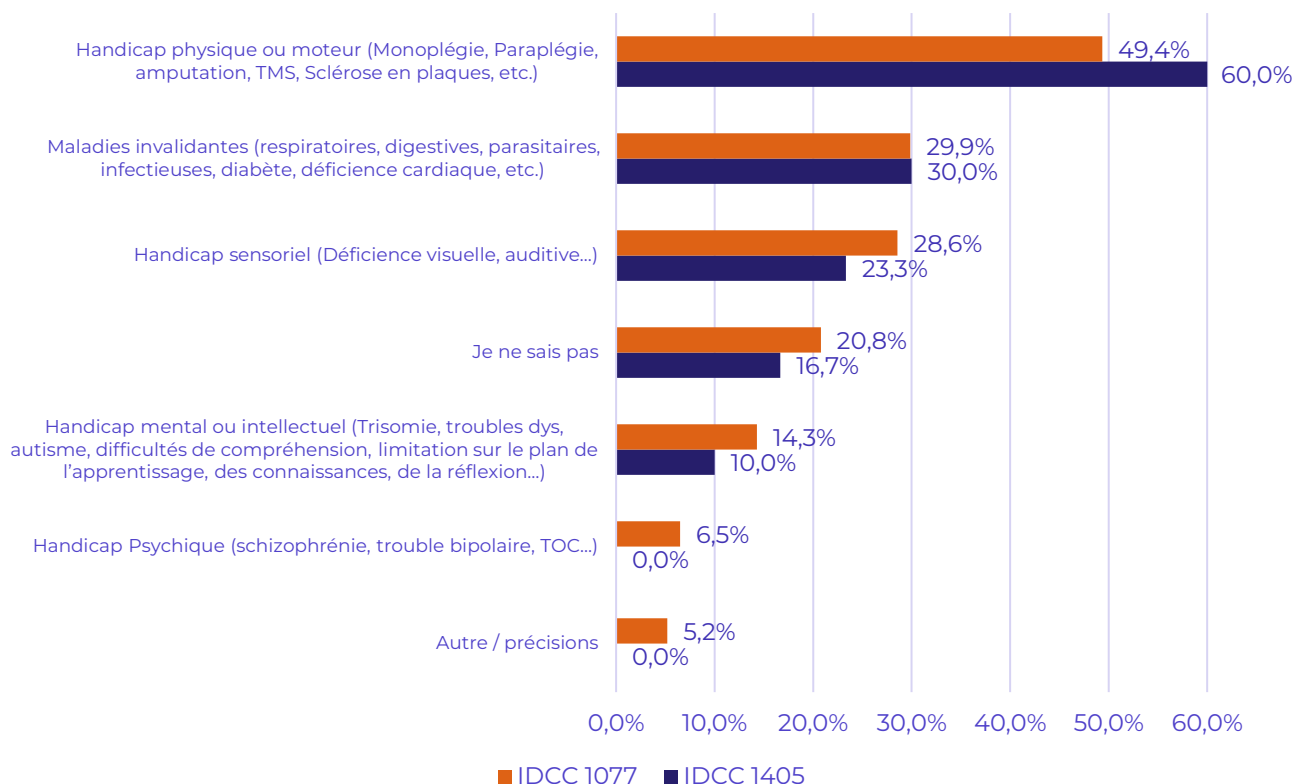


Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Quelle est ou quelles sont le(s) typologie(s) de handicap concernée(s) dans votre structure ? (Plusieurs réponses possibles) (n= 118, 185 réponses)

Là encore, la comparaison par branche permet d'observer que les tendances sont similaires entre les deux branches, bien que le handicap physique ou moteur soit relativement plus répandu dans la branche expédition / exportation de fruits et légumes. Le handicap psychique n'est par ailleurs identifié dans aucune des entreprises de l'IDCC 1405 contre 5 entreprises de l'IDCC 1077.

Les typologies de handicap présentes dans les entreprises du commerce agricole - comparaison par branche



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Quelle est ou quelles sont le(s) typologie(s) de handicap concernée(s) dans votre structure ? (Plusieurs réponses possibles)

- Entreprises répondantes de l'IDCC 1405 (n = 30, 42 réponses)
- Entreprises répondantes de l'IDCC 1077 (n = 77, 119 réponses)

Des préjugés bien implantés quant à l'incompatibilité supposée des métiers de la branche au Handicap, des contre-exemples éclairants sur les possibilités ouvertes

Des préjugés persistants sur le secteur concernant l'inaccessibilité supposée des métiers aux PSH

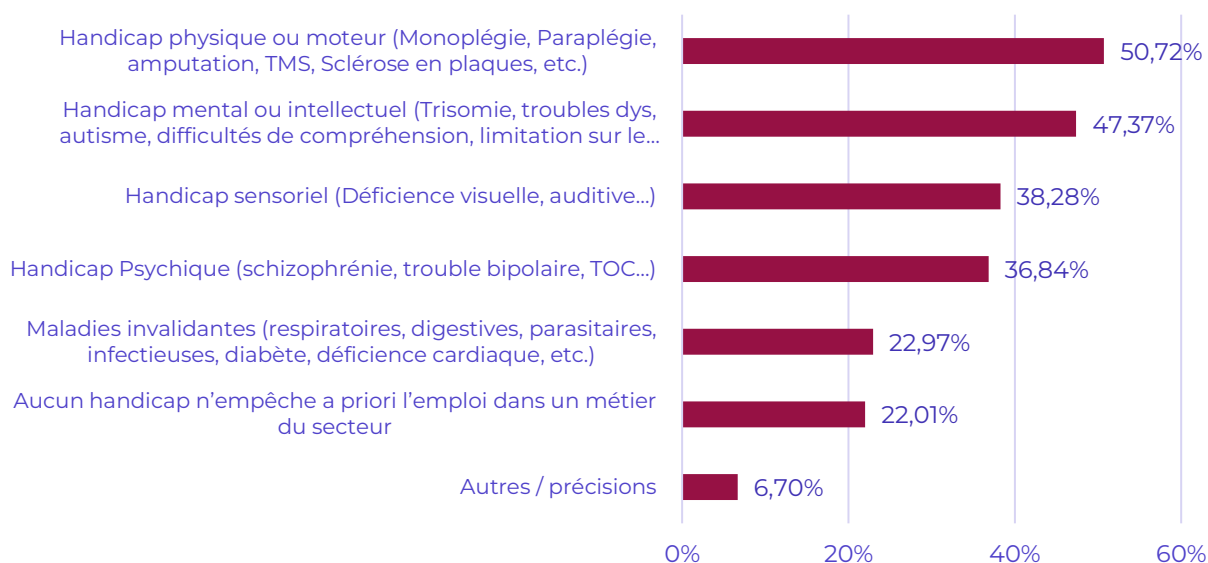
Il est ici intéressant de comparer la réalité de l'emploi des personnes en situation de handicap par rapport à la perception de la capacité des personnes en situation de handicap à exercer que les entreprises interrogées peuvent avoir.

D'une part, 39 entreprises répondantes sur 202 (soit près de 20%), lorsqu'elles sont interrogées sur les difficultés rencontrées pour le recrutement de personnes en situation de handicap, considèrent que « **leur activité n'est pas adaptée à l'emploi de personnes handicapées** »

➔ Il s'agit pour la grande majorité d'entre elles (76,8%) d'entreprises de la branche du négoce agricole (IDCC 1077), qui sont à ce titre légèrement surreprésentées parmi les entreprises répondantes.

Plus de la moitié des entreprises répondantes pensent que le handicap physique ou moteur ne permet pas d'exercer dans des métiers du secteur :

Selon vous, existe-t-il des types de handicap ne permettant pas d'exercer dans les métiers de votre structure ?



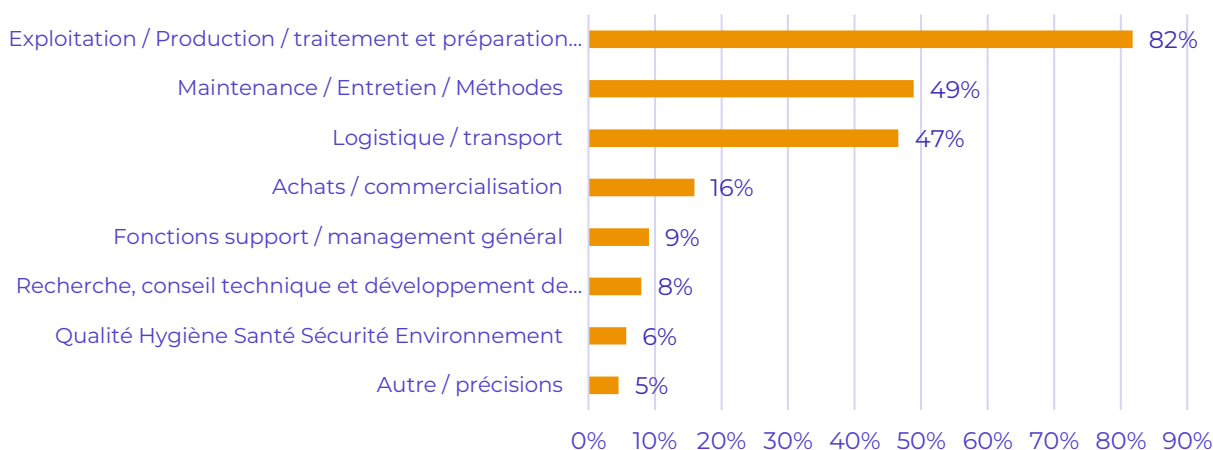
Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Selon vous, existe-t-il des types de handicap ne permettant pas d'exercer dans les métiers de votre structure ? (n = 209, 470 réponses)

Aussi, alors même que des entreprises du secteur le font de manière effective, une **grande part d'entreprises du commerce agricole estime que le fait d'être porteur d'un handicap quel qu'il soit ne permet pas d'exercer tout ou partie des métiers au sein des entreprises du commerce agricole.**

Lorsque l'on interroge les entreprises sur les familles de métier qui, selon elles, sont les plus concernées par « l'incompatibilité avec le handicap », il ressort les résultats suivants :

Pouvez-vous préciser les familles de métier qui, selon vous, sont les plus concernées par l'incompatibilité avec le handicap ?



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Pouvez-vous préciser les familles de métier qui, selon vous, sont les plus concernées par l'incompatibilité avec le handicap ? (Plusieurs réponses possibles) (n= 88, 194 réponses)

A plus de 80%, les entreprises répondantes semblent considérer la famille de métier « Exploitation / production / traitement et préparation des produits » comme incompatible avec le handicap. Or, au contraire, il s'agit de la famille de métier la plus représentée parmi les salariés en situation de handicap présents au sein des entreprises de la branche.

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de ce constat :

- Encore **beaucoup de préjugés sur le handicap** demeurent parmi les entreprises du commerce agricole : dans les faits (*cf. réponses au questionnaire*), ce n'est pas parce qu'il s'agit d'un métier de l'exploitation que l'accueil d'une PSH est rendu impossible *de facto*, comme tendent à le montrer les réponses des employeurs de personnes en situation de handicap ; au même titre que cela n'est pas parce qu'il s'agit d'un handicap moteur que l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi d'une personne ne peut aboutir dans le secteur.
- Comme tendent à le montrer les entretiens avec les entreprises, **de mauvaises représentations** peuvent demeurer parmi les entreprises n'ayant encore jamais été confrontées à des situations réelles.



Finalement, la problématique collective au niveau des branches relève avant tout d'un **manque de connaissances sur le sujet du handicap** :

- Sur les conséquences réelles et les implications que le handicap peut réellement avoir sur les capacités à exercer des salariés, au-delà des représentations ;
- Sur les possibilités qui existent en matière d'aménagements / de moyens de compensation pour permettre aux personnes concernées d'accéder à ou de se maintenir dans l'emploi.

Des métiers statistiquement plus favorables à l'accueil de personnes en situation de handicap

Les entretiens menés avec les entreprises permettent toutefois de nourrir ces résultats « bruts » d'informations plus objectives et consensuelles renseignant sur les pistes privilégiées pour rapprocher les métiers des deux branches des PSH :

- **Les métiers dits de « bureau »**, à savoir des métiers à horaires le plus souvent fixes, qui s'exercent derrière un poste fixe en position assise, pour lesquels le corps n'est par conséquent pas sollicité (gestes répétitifs, manutention, port de charges,...) et les conditions de travail n'impliquent pas l'exposition à certains facteurs de risque (travail en environnement froid, station debout prolongée, exposition au bruit, etc.) apparaissent les plus appropriés et les moins difficiles à aménager pour des personnes en situation de handicap qui auraient besoin de dispositifs de compensation. Il s'agit des métiers de la famille des fonctions support, de la recherche et du conseil à titre principal, mais également les fonctions achats et commerciales.
- Pour les **métiers de l'exploitation / de la production**, qui concentrent à la fois la plus grande part de salariés dans l'absolu, mais également de salariés en situation de handicap, les témoignages font en revanche bien état de l'importance du **degré de handicap**, quelle que soit sa typologie, dans la capacité de l'entreprise à insérer ou maintenir dans l'emploi les profils concernés.
 - Les entreprises répondantes appuient l'importance des **capacités physiques** des salariés pour réaliser les activités ;

- Elles pointent par ailleurs le **caractère dangereux** de l'environnement, qui ne se prête pas à des maladies de type **mentales ou psychiques** trop importantes, au même titre que le **handicap sensoriel** (surdité ou cécité) en particulier dans les chaînes de production au sein des entreprises de la branche des expéditions / exportation de fruits et légumes ;
- Si des aménagements physiques sont envisageables, l'opérationnalisation de tels aménagements est tributaire d'une capacité pour le salarié à demeurer autonome avec ces aménagements, ce que ne permettent pas des handicaps trop lourds, quels qu'ils soient.

Aujourd'hui, si les conditions de travail tendent à s'améliorer de façon continue pour les salariés des **métiers de l'exploitation** (magasiniers, agents de production par exemple) **dans les deux branches**, avec des mesures prises pour alléger le poids des palettes, utiliser des charriots pour éviter la manutention, recourir à des outils électriques pour amoindrir la pénibilité des postes, etc. les entreprises font état à la fois :

- De l'« héritage » laissé aux salariés par les années de travail dans des conditions parfois très difficiles, laissant aujourd'hui des travailleurs ayant une longue expérience (plus de 50 ans) usés par ces années de labeur ;
- De conditions de travail qui restent, malgré ces améliorations, difficiles principalement en raison au caractère répétitif des tâches à effectuer, et notamment des charges à porter : même si elles sont moins lourdes, la répétition du même geste tend à créer des troubles musculosquelettiques.

Si les conditions de travail des métiers des deux branches tendent à se rapprocher, quelques spécificités ont pu être distinguées à la lumière des échanges et des retours du questionnaire.

IDCC 1077	IDCC 1405
Agents de silos et responsables de dépôt / magasiniers : des métiers dans lesquels le port de charges lourdes et la manutention sont particulièrement marqués (malgré la diminution progressive des poids à porter et les aides à la manutention) ; Technico-Commerciaux : des métiers pour lesquels les déplacements sont nombreux ;	Agents de station / production : une activité « quasi industrielle » sur des chaînes de production, dans laquelle les gestes sont répétitifs et s'organisent sur un modèle de travail à la chaîne. Un environnement de travail exposé à des facteurs de risque (froid, bruit à titre principal).

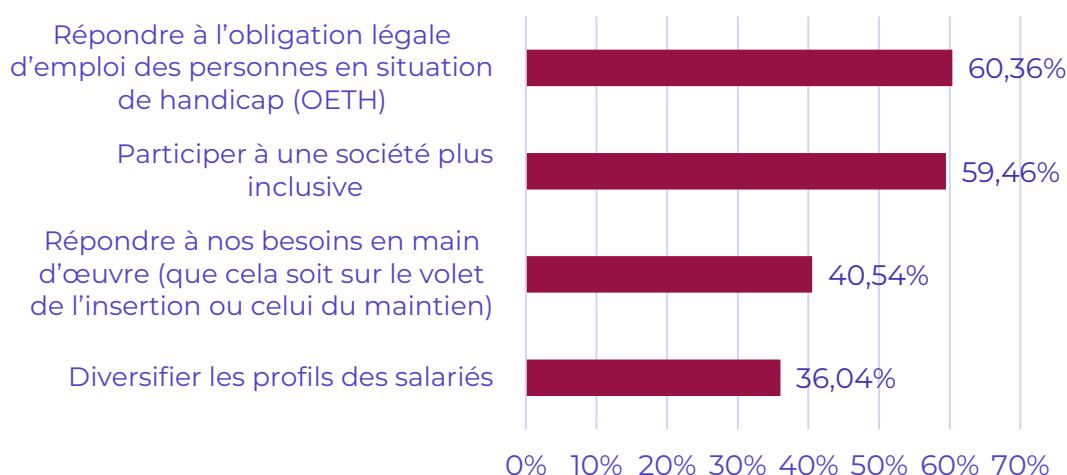
Les pratiques actuelles des entreprises du secteur en matière de handicap

Des sources de motivation de la politique handicap qui tendent à changer en fonction de la taille de l'entreprise

Les entreprises laissent apparaître des motivations diverses, parmi lesquelles la « **réponse à l'obligation légale d'emploi des personnes en situation de handicap** » et la « **participation à une société plus inclusive** » semblent faire jeu égal (**60%** des répondants respectivement environ ont répondu cette modalité). En revanche, la réponse à des enjeux de besoin en main d'œuvre (recrutement, maintien), n'arrive qu'en 3^{ème} position : **le levier de l'emploi de TH est à ce titre identifié par moins de la moitié des employeurs répondants comme un moyen de répondre à cet enjeu RH.**

Les précisions apportées par les répondants au questionnaire, au même titre que les témoignages recueillis auprès des employeurs lors des entretiens, tendent toutefois à souligner **l'importance du sujet du maintien dans l'emploi** (cf. ci-après ; partie dédiée sur au enjeux de « maintien »)

Les motivations des entreprises



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

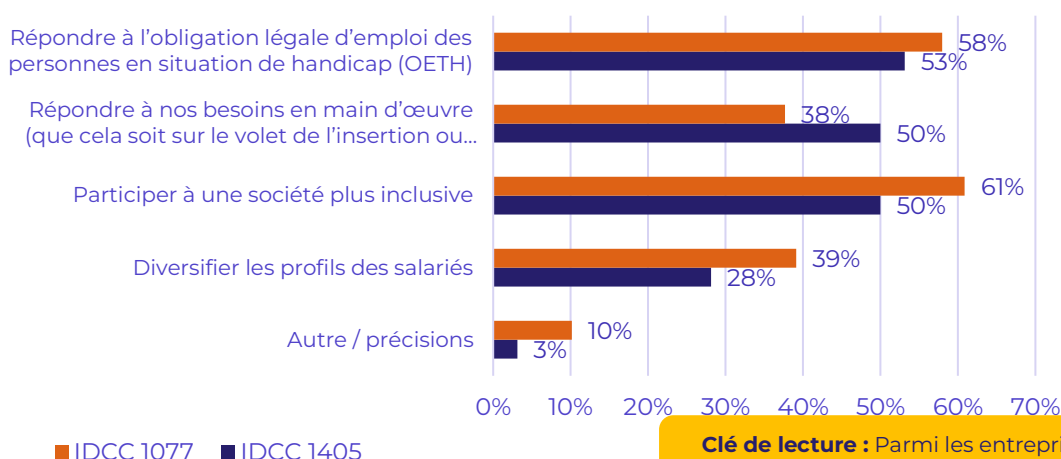
Question : Qu'est-ce qui motive votre politique / vos actions inclusives en faveur de l'insertion et du maintien des personnes en situation de handicap ? (Plusieurs réponses possibles) (n= 111, 226 réponses)

Sans surprise, il apparaît que les entreprises de 250 salariés et plus sont davantage motivées par la réponse à l'obligation d'emploi (à **94%** des entreprises répondantes). De manière plus étonnante, et même si la participation à une « société plus inclusive » demeure tout de même la principale raison de leur action,

même les entreprises de moins de 20 salariés, pourtant non soumises à l'obligation d'emploi, font du respect de ce taux d'emploi une des sources de motivation (à 50% pour les entreprises de 11 à 19 salariés, à 45% pour les entreprises de moins de 11 salariés) ! La question de la maîtrise par ces structures de leur champ d'opportunité et de contrainte en matière d'OETH se pose ici.

Une différence s'observe dans la comparaison entre les deux branches :

Comparaison des motivations par branche



Clé de lecture : Parmi les entreprises de la branche du négoce qui déclarent mener des actions en faveur du handicap, 58% sont motivées par le respect de l'obligation d'emploi des PSH

Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Qu'est-ce qui motive votre politique / vos actions inclusives en faveur de l'insertion et du maintien des personnes en situation de handicap ? (Plusieurs réponses possibles)

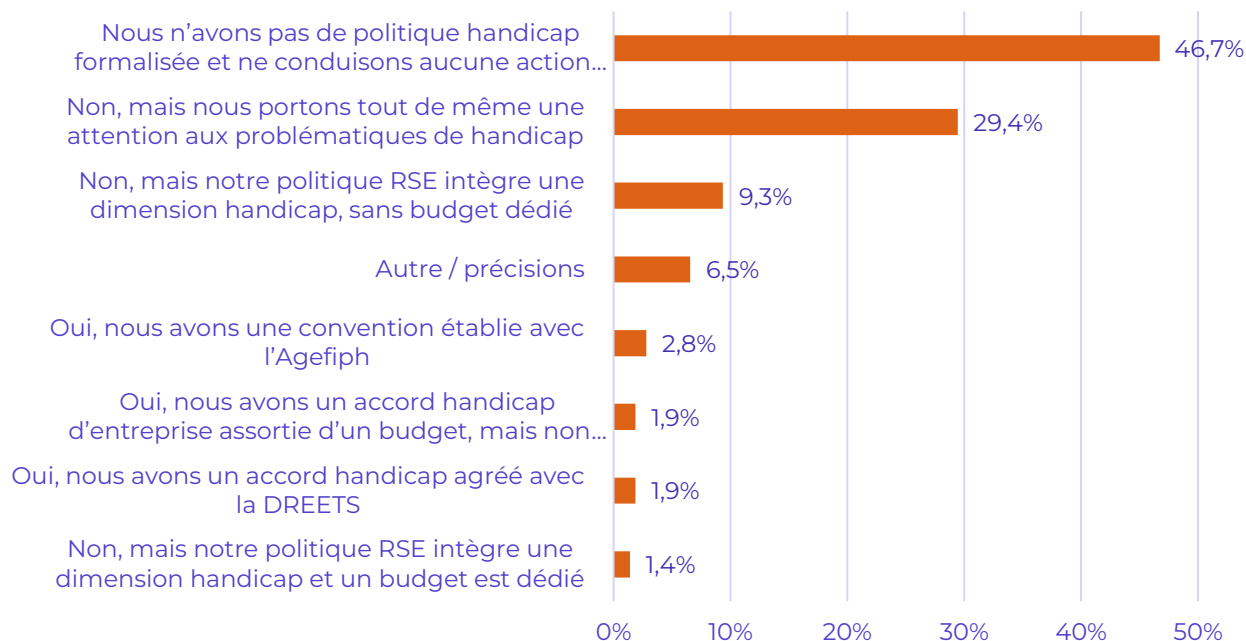
La première motivation des entreprises du négoce agricole tient d'abord à la **participation à une société inclusive**, tandis que parmi les entreprises de l'expédition et des exportations de fruits et légumes, la première motivation concerne bien le **respect de l'obligation d'emploi**.

La politique handicap des entreprises et son organisation dans le commerce agricole

Une formalisation variable de la « politique », dont l'absence n'est pas (toujours) le reflet des réalités de l'emploi de TH

Interrogées sur la mise en place d'une politique handicap, les entreprises du commerce agricole déclarent pour près de la moitié (46,7%) non seulement **ne pas avoir de politique handicap formalisée**, mais également **ne conduire aucune action dédiée en la matière**. Près du tiers (29%) n'ont aucune politique handicap formalisée, mais déclarent tout de même que les problématiques handicap font partie de leurs sujets d'attention.

Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique handicap formalisée ?



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique handicap formalisée (une seule réponse possible) ? (n = 214)

Les entreprises ayant une politique handicap **assortie d'un budget** sont **moins de 8%** (17 entreprises) des répondantes. En se concentrant sur leurs caractéristiques, il est intéressant de constater **la corrélation entre l'existence d'une ligne budgétaire et l'existence d'un document formel (interne ou externe à l'entreprise) des entreprises concernées :**

- 4 répondants ont un **accord handicap agréé avec la DREETS**
 - 3 entreprises du négoce et une multibranches ;
 - 1 entreprise de moins de 11 salariés, 1 de 20 à 49 et 2 de + 250 salariés.
- 6 ont une **convention établie avec l'Agefiph**
 - Des entreprises du négoce agricole uniquement ;
 - 3 ont entre 11 et 19 salariés, 3 entre 20 et 249 salariés.
- 4 ont un **accord d'entreprise dédié, assorti d'un budget**
 - 2 entreprises de la branche expédition exportation de fruits et légumes, 1 du négoce agricole, 1 appartenant à une autre branche.
 - 1 entreprise entre 11 et 19 salariés, 3 entre 20 et 249 salariés.
- 3 ont un **accord RSE avec un budget dédié sur le volet handicap**
 - 2 entreprises de la branche expédition exportation de fruits et légumes, une du négoce agricole ;
 - 1 entreprise entre 11 et 19 salariés, 3 entre 20 et 249 salariés.

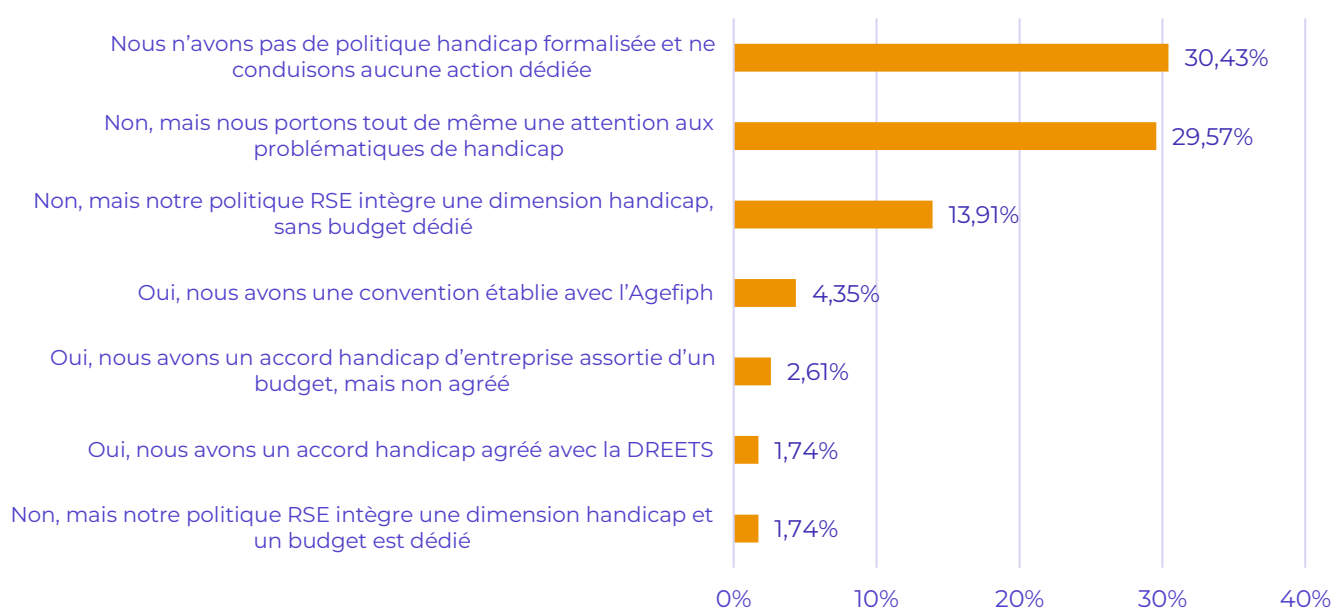
Par ailleurs, 2 entreprises de plus de 250 salariés déclarent être en cours de mise en place d'un accord agréé avec la DREETS, tandis que 5 autres, de +250 salariés et 20 à 249 affirment être en train de construire leur politique handicap, notamment via le recours à un diagnostic action de l'Agefiph.

Les modes de « formalisation » de la politique handicap peuvent ponctuellement prendre des formes disparates. Certaines, par exemple, déclarent qu'il s'agit d'un sujet d'attention discuté ponctuellement par les dirigeants ; d'autres qu'elle fait déjà l'objet de points à l'ordre du jour au sein des CSE ; ou encore qu'elle intègre une politique RSE plus globale (jamais, alors, en faisant l'objet d'un budget dédié).



En croisant par ailleurs les entreprises qui déclarent employer à minima une personne en situation de handicap par rapport à la formalisation de leur politique handicap, **on s'aperçoit qu'il n'existe pas forcément de corrélation entre absence de politique handicap formalisée et présence de travailleurs handicapés parmi les effectifs des entreprises :**

Formalisation de la politique handicap parmi les entreprises déclarant employer des personnes en situation de handicap



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025
Question : « Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique handicap formalisée ? » par rapport aux entreprises ayant répondu « oui » à la question « Employez-vous une ou plusieurs personnes en situation de handicap ? » (n=115)

Clé de lecture : Parmi les entreprises qui déclarent employer une ou plusieurs PSH, **30,43 %** n'ont pas de politique handicap formalisée et ne conduisent aucune action dédiée

Ce graphique permet de mettre en évidence que **la formalisation** d'une politique handicap d'une entreprise n'est pas le facteur déterminant de sa capacité à employer (insérer et maintenir dans l'emploi) des personnes en situation de handicap. Cela rejoint là aussi les échanges avec les entreprises : si aucune ne dispose d'une politique handicap formelle à proprement parler, **la plupart ont parmi leurs effectifs des personnes en situation de handicap**, parfois au-dessus de leurs obligations d'emploi.

Mais le corolaire n'est pas vrai ! **L'existence d'une politique handicap formalisée est, elle, synonyme d'une plus grande probabilité d'emploi de personnes en situation de handicap :**

- Parmi les 17 entreprises disposant d'une politique handicap formalisée (accord agréé avec la DREETS, accord d'entreprise, convention établie avec l'Agefiph ou politique RSE assortie d'un budget sur le handicap), **12 déclarent employer une ou plusieurs personnes en situation de handicap, soit 70,5%.**
- Parmi les 108 entreprises déclarant ne pas employer de personnes en situation de handicap à contrario, près de 60% n'ont pas de politique handicap et ne conduisent aucune action (elles sont donc surreprésentées parmi cette catégorie), et seules 8 structures ont une politique RSE, sans budget assorti.

En conclusion :

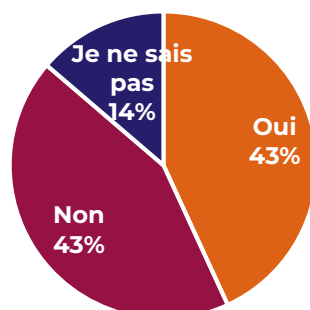
- Absence de politique handicap ne signifie pas absence de salariés en situation de handicap parmi les effectifs ...
- Mais l'existence d'une politique handicap formalisée est souvent synonyme de présence de salariés en situation de handicap parmi les effectifs.

La désignation d'un référent handicap : une obligation pas toujours respectée pour les entreprises de 250 salariés et plus, un levier de déploiement pour d'autres

Pour mener à bien le déploiement de leur politique handicap ou des actions prévues pour l'insertion et le maintien dans l'emploi, certaines entreprises ont mis en place au sein de leur structure un ou plusieurs référents handicap.

Parmi les **51 structures répondantes**, la moitié déclarent avoir en leur sein un(e) référent(e) handicap désigné(e), soit au total 22 entreprises qui déclarent avoir un(e) référent(e) handicap.

Existe-t-il un(e) référent(e) handicap au sein de votre entreprise ?



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Existe-t-il un(e) référent(e) handicap au sein de votre entreprise ? (Une seule réponse possible) (n= 51)

Il est intéressant de constater que, même parmi les 18 entreprises de 250 salariés et plus ayant finalisé le questionnaire, seules 7 déclarent disposer d'un(e) référent(e) handicap, alors même qu'il devrait s'agir – en toutes théories - de 100% d'entre elles – la majorité des autres entreprises n'ayant pas répondu à la question.



La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap »²

Parmi ses missions, le référent handicap désigné sur le secteur du commerce agricole assure principalement :

- L'accompagnement des **situations individuelles** en cas de besoin (accompagnement à la déclaration RQTH, mise en place d'aménagements en fonction du besoin, écoute active des besoins et liens avec la direction / les RH...) – pour 19 répondants sur 22 ;
- Celui du **collectif de travail** sur la question du handicap (organisation d'actions de sensibilisation, formation, veille active et partage de connaissances...) – pour 14 répondants sur 22 ;
- La mise en œuvre et le suivi des **indicateurs** de la politique handicap de l'entreprise – pour 13 répondants sur 22 ;
- La coordination d'un **réseau** de référents handicap ou de RH dans la structure lorsqu'il y a plusieurs référents terrain / ambassadeurs – 9 répondants sur 22.

Au final, les entreprises du secteur sont encore peu nombreuses à avoir désigné une ressource humaine dédiée aux questions de l'accompagnement des situations de handicap dans l'entreprise et, à fortiori pour les plus grosses, avoir mis en place un réseau structuré de référents handicap.



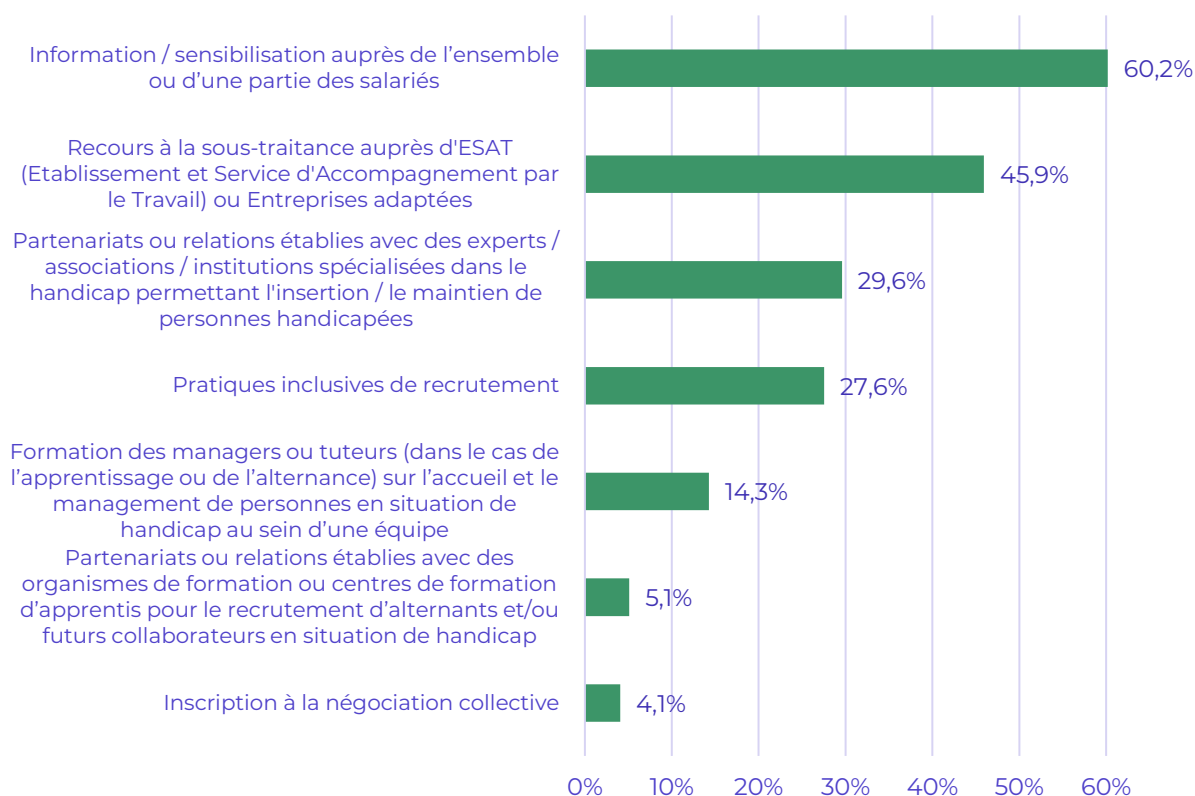
Les modes d'interventions privilégiés par les entreprises du secteur en matière de Handicap

La sensibilisation des collectifs et des individus comme modalité première d'intervention en faveur des PSH sur le secteur du commerce agricole

Lorsqu'elles déploient des actions en faveur de l'insertion et/ou du maintien des personnes en situation de handicap, les entreprises du commerce agricole les orientent sur différents axes :

² Article L5213-6-1 du Code du travail

Les actions handicap des entreprises concernées



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Concrètement, par quelle(s) action(s) au sein de votre entreprise la prise en compte du handicap passe-t-elle ? (Plusieurs réponses possibles) (n = 98, 197 réponses)³

Sensibiliser les collectifs

La première action des entreprises relève de l'information / sensibilisation auprès de l'ensemble ou d'une partie des salariés, pour plus de 60% des répondants. Si ces sensibilisations s'adressent principalement à l'« ensemble des salariés » (à 84,7% soit 50 répondants sur 59), certaines entreprises précisent adresser ces actions à l'intention des managers ou fonctions support uniquement, ou se concentrer sur les situations individuelles pour mieux les appréhender.



« Nous adressons les actions de sensibilisation spécifiquement à destination de celles et ceux au contact des personnes handicapées afin de favoriser de bonnes relations de travail, une bonne compréhension mutuelle et ainsi éviter les "pourquoi pas lui ou elle" quand il y a des situations d'aménagements par exemple. »

Entreprise du Négoce Agricole en Occitanie, entre 20 et 249 salariés, témoignage issu du questionnaire

³ Parmi les structures répondantes, 61 appartiennent à la branche du négoce agricole (62,2%) et 30 (30,6%) à celle de l'expédition et exportation de fruits et légumes, ce qui reflète peu ou prou la répartition de l'ensemble des répondants à ce questionnaire (avec une légère surreprésentation des entreprises de l'IDCC 1405) ; Elles sont, pour 48% d'entre elles comprises entre 20 et 249 salariés (47 répondantes), 21,4% entre 11 et 19 salariés (21 répondantes), et 15,3% de - 11 et de 250 salariés et plus (15 répondantes respectivement).

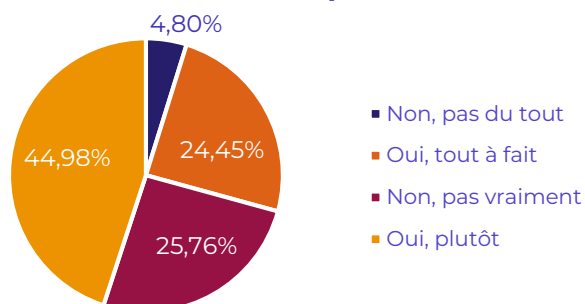
→ Cette répartition tend à surreprésenter les entreprises de 250 salariés et plus, 20 à 249 et 11 à 19 salariés et, logiquement, sous-représenter les -11, nombreuses parmi les répondantes au questionnaire mais peu à déployer des actions spécifiques.

En s'intéressant un peu plus spécifiquement aux outils sur lesquels s'appuient les entreprises interrogées dans cette optique, une majorité parmi les 57 répondants plébiscite **la discussion informelle en équipe sur le sujet** (à 47,3%), devant **les outils mis à disposition par un partenaire interne ou externe** (à 42,1%) : les outils de l'Agefiph sont indiqués en ce sens être particulièrement mobilisés. Viennent ensuite la participation à des actions de sensibilisation type webinaires, ateliers, journées de sensibilisation (internes ou non) à 36,9%, et plus rarement (15 répondants) des outils créés spécifiquement par l'entreprise.

La sensibilisation au sujet du handicap auprès du collectif de travail apparaît en effet à la fois comme la **première marche** à passer pour faire du handicap un sujet à part entière au sein d'une entreprise, mais également pour déstigmatiser les mentalités sur un sujet qui semble être encore tabou parmi les salariés dans les entreprises du commerce agricole (comme dans le monde du travail de manière générale) et les amener à en faire la déclaration auprès de la direction.

A l'heure actuelle, le sujet du handicap est un sujet relativement facilement abordé

Le sujet du handicap est-il facilement abordé en entreprise ?



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025
Question : Diriez-vous que le handicap est un sujet facilement abordé dans votre structure ? (Une seule réponse possible) (n= 229)

au sein des entreprises du commerce agricole (cf. graphique ci-contre), pour 70% des 229 répondants – les ordres de grandeur sont peu ou prou les mêmes lorsqu'un croisement est effectué avec la taille des entreprises répondantes et la branche d'appartenance.

Les échanges avec les entreprises permettent d'étayer quelque peu les résultats du questionnaire, avec deux phénomènes

observés qui semblent fonctionner en sens inverse sur la question.

- D'une part, les entreprises rencontrées font état, dans une majeure partie des cas, d'un **environnement de travail bienveillant**, avec une forte proximité entre les collaborateurs d'une équipe (souvent présents depuis plusieurs années à la faveur d'un faible niveau de « turn-over ») et avec la direction - à fortiori dans des structures qui se qualifient elles-mêmes de « **familiales** » (au moins 5 entreprises rencontrées ont utilisé cet adjectif pour se qualifier lors des entretiens). Cet environnement de travail favoriserait la prise de parole des salariés et l'atténuation du phénomène traditionnel de « tabou » sur le sujet. Ce constat se fait aussi bien pour des PME que pour de plus grosses entreprises, qui déclarent avoir maintenu cette forte proximité entre collaborateurs.
- La situation en revanche est différente pour d'autres entreprises – en particulier les plus récentes ou celles ayant connu des **réorganisations**

structurelles, avec une **croissance parfois rapide** sans avoir eu le temps de construire cette proximité entre collaborateurs et ce collectif de travail. Dans ces cas de figure, la direction ou les ressources humaines (*lorsqu'elles existent*) font état de difficultés à aborder le sujet du handicap de manière appropriée auprès des salariés sans créer de risques (d'ordre légal, mais aussi de maladresse face à un sujet qui peut sembler sensible pour certains...), parfois par manque de connaissances et de ressources pour bien aborder la question.

Créer un climat favorable à l'auto-déclaration des salariés comme PSH

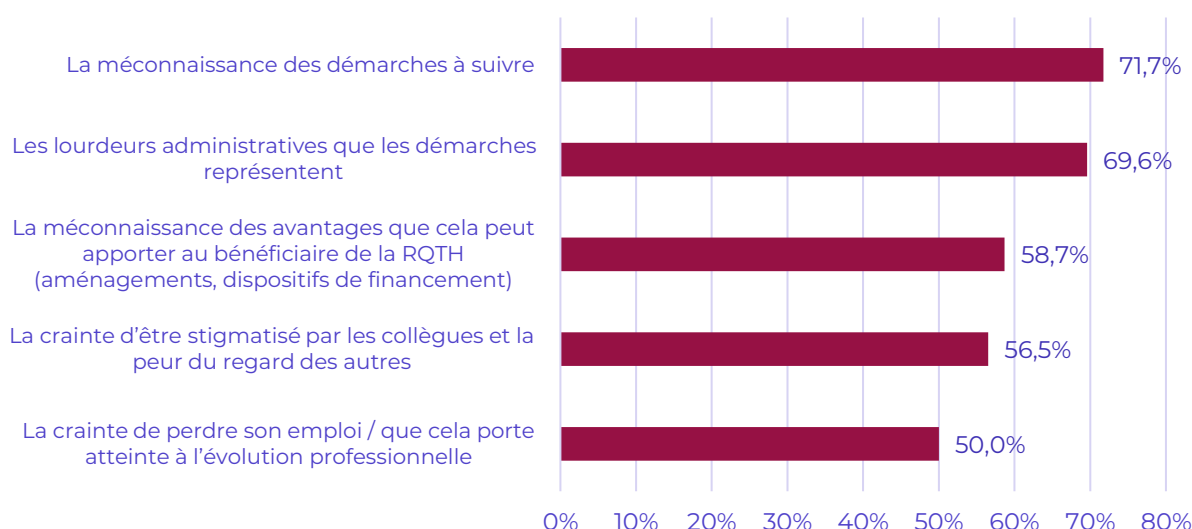
On retrouve cette dualité au sein du questionnaire, dans les mêmes proportions, lorsque l'on demande aux entreprises si elles perçoivent des difficultés, voire de l'autocensure, de la part des salariés concernés à manifester à leur employeur leur situation de handicap.

Parmi les 225 entreprises répondantes :

- **51% ne perçoivent aucune difficulté en la matière**
 - o 54% pour les entreprises du négoce agricole ;
 - o 46% pour les entreprises de l'expédition et exportation de fruits et légumes.
 - 21% en perçoivent
 - o 17% pour les entreprises du négoce agricole ;
 - o 28% pour les entreprises de l'expédition et exportation de fruits et légumes.
 - 28% déclarent ne pas savoir.
- 📌 Les entreprises du négoce agricole semblent avoir moins de difficultés en la matière que les entreprises de l'expédition / exportation de fruits et légumes.

Les raisons évoquées sont diverses, et rejoignent différents enjeux :

La nature des freins à la déclaration du handicap



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Quels sont les freins / difficultés que vous percevez pour que les salariés manifestent à l'employeur leur situation de handicap et/ou réalisent les démarches nécessaires à l'obtention de la RQTH ? (Une seule réponse possible) (n= 46, 143 réponses)

Si la méconnaissance des démarches et les lourdeurs d'ordre administratif sont les premières raisons invoquées (en particulier pour les entreprises de 20 à 249 salariés), les échanges avec les entreprises appuient davantage encore **la crainte perçue par les salariés potentiellement concernés à la fois d'être stigmatisés par le collectif de travail et de subir une forme de déclassement ou de perdre son emploi à plus ou moins long terme**. Certaines entreprises soulignent en outre **le manque d'accompagnement et d'informations** dont elles auraient besoin pour accompagner les salariés dans la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé.

Le recours à la sous-traitance : des achats de prestation relativement répandus en sous-traitance ; mais une intégration de salariés mis à disposition par des ESAT ou Entreprises adaptées restant à la marge

Parmi les entreprises qui déclarent mettre en place des actions en faveur du handicap (98 répondants), près de la moitié déclarent avoir recours aux ESAT⁴ ou Entreprises Adaptées pour des prestations de sous-traitance.

A l'image des témoignages recueillis lors des entretiens avec les entreprises, la majorité des motifs de recours aux structures du secteur du travail protégé et adapté (STPA)⁵ concerne des prestations de sous-traitance sur des activités telles que **l'entretien d'espaces verts, le nettoyage et l'entretien des locaux ou du matériel**, ou encore l'achat de **fournitures de bureau et travaux d'impression**. Le recours à ce type de prestation, selon les témoignages recueillis, trouve son motif à titre principal dans la recherche de la diminution de la cotisation à verser au titre de l'OETH. D'ailleurs, certaines entreprises ont mis un terme à ces achats à la suite de l'atteinte de l'obligation d'emploi, ou envisagent au contraire d'y avoir recours pour diminuer ce qui est à ce titre perçu comme une charge ; ce qui révèle l'importance des incitations / contraintes financières en la matière pour certaines d'entre elles.

La réalité du secteur est globalement plus favorable. Les réponses au questionnaire montrent que les entreprises de 250 salariés et plus sont 73% à avoir recours au secteur protégé et adapté, tandis que celles de 11 à 19 salariés et de moins de 11 salariés sont tout de même respectivement 43% et 40% à y avoir également recours, alors même qu'elles sont par définition non soumises à l'OETH. Ces taux sont, au regard des travaux conduits par notre cabinet sur d'autres champs, plutôt élevés (il n'existe néanmoins pas de base de données statistiques permettant de l'objectiver). Leurs motivations trouvent leur source ailleurs que dans la logique financière.

Dans de plus rares cas, les entreprises ont recours aux travailleurs d'ESAT ou Entreprises Adaptées **pour des activités dites « cœur de métier », par leur mise à disposition dans une équipe dédiée au sein de l'entreprise de commerce agricole**. Dans ce cas de figure, une équipe de salariés de l'ESAT est encadrée par un salarié permanent de l'ESAT sur la chaîne de production de l'entreprise commanditaire.

⁴ Etablissements et Service d'Accompagnement par le Travail

⁵ Terme générique désignant à la fois les entreprises adaptées et les ESAT



« On travaille sur notre site avec un ESAT, via de la mise à disposition, on l'encourage également sur d'autres sites. L'ESAT détache une équipe complète, c'est-à-dire un tuteur, avec 5 travailleurs, qui travaillent à temps plein, sur une ligne de production. On a mis ça en place depuis plus d'une vingtaine d'années maintenant.

Ils sont sur des tâches basiques, de la coupe manuelle ou du tri. C'est de la manutention plutôt simple, sur des postes non exposés à des outils dangereux.

Un des travailleurs de cette équipe a voulu transiter et devenir salarié chez nous. On a accédé à sa demande pour voir s'il avait la capacité d'être autonome, mais il a finalement décidé de lui-même qu'il était mieux dans le cadre rassurant de sa tutrice.

On pourrait à l'avenir envisager d'autres transitions de ce type : il n'y aurait pas de crainte pour nous, on les connaît, on les apprécie, mais c'est plus leur degré d'autonomie qui pourrait poser un problème. Nous en interne on ne peut pas se permettre d'encadrer une telle équipe. Au-delà du tuteur, ils ont tout un accompagnement sur des formalités admin, etc. que l'entreprise ne fait pas. Mais si l'un d'eux était en capacité, avait une autonomie suffisante pour devenir salarié à part entière, on le referait. »

Entreprise d'expédition / exportation de fruits et légumes en région Provence-Alpes Côte d'Azur, 225 salariés permanents et 100 ETP intérimaires / ans, témoignage issu d'un entretien

Si le recours à ce type de prestation est si rare en revanche, c'est qu'il exige un certain nombre de conditions indépassables et cumulatives pour sa mise en place d'une part, sa réussite d'autre part :

- L'existence d'une structure type ESAT ou EA dans l'environnement proche de l'entreprise, qui propose ce type de prestation ;
- L'interconnaissance et la confiance mutuelle des deux parties, qui constituent parfois un processus relativement long ;
- La capacité matérielle de la chaîne de production à accueillir une équipe externe pour travailler sur les outils de l'entreprise ;
- Une personne ressource au sein de l'entreprise pour s'assurer du suivi et du bon déroulé de la mission de l'équipe.

L'ensemble de ces conditions ne se trouve en général réuni que dans les plus grosses entreprises dans lesquelles les missions, sur les chaînes de production (ici sur les métiers de station par exemple) sont bien délimitées et permettent d'affecter chaque salarié à une tâche bien précise. Dans les plus petites structures, **un certain niveau de polyvalence** est recherché parmi les salariés pour leur permettre de diversifier leurs activités en fonction des besoins.

Par ailleurs, les publics présents en ESAT sont souvent des publics avec handicap lourd, souvent multi handicapés, avec des affections neurologiques qui nécessitent un encadrement très rapproché, à fortiori dans un environnement contraignant et parfois qualifié de « dangereux » par plusieurs entreprises rencontrées dans le cadre

des entretiens (présence de matériaux coupants, environnement très bruyant, soumis à des températures basses, dans lequel l'hygiène est très encadrée, etc.)

Pour ces différentes raisons le recours à la mise à disposition de salariés est aujourd'hui investi par quelques entreprises disposant des moyens à la fois humains et matériels pour assurer cette dynamique.

Cette activité semble, à ce titre, plus adaptée aux entreprises de la branche expédition / exportation de fruits et légumes, pour laquelle les activités de production s'apparentent à une forme de « travail à la chaîne », aux activités encadrées et balisées, qui peut statistiquement mieux se prêter à des publics issus de milieux de type ESAT.

Des partenariats ou relations établies avec des experts / associations / institutions spécialisées dans le handicap tournées avant tout vers l'accompagnement des situations individuelles

Pour les accompagner dans leur politique handicap, ou bien sur des actions plus ciblées (accompagnement des situations individuelles et recrutement, à titre principal), quelques entreprises ont noué des partenariats ou **collaborent avec des structures expertes du sujet**. Cela concerne (seulement) 29 répondants, et plus spécifiquement une part croissante d'entreprises à mesure que leur taille augmente :

- 10% des entreprises répondantes de 11 à 19 salariés ;
- 14,4% des entreprises de 20 à 249 salariés ;
- 31,8% des entreprises de plus de 250 salariés.

Champ : les 251 entreprises ayant répondu à minima partiellement au questionnaire.

Le questionnaire, au même titre que les échanges avec les entreprises, a permis de déceler une prépondérance dans les partenariats avec les acteurs que sont :

Opérateur de placement spécialisé, acteur de référence sur l'accompagnement des entreprises et des demandeurs d'emploi sur les questions d'insertion d'une part (Axe 1) et de maintien dans l'emploi (Axe 2) des personnes en situation de handicap ;
Certaines entreprises s'appuient fortement sur leurs interlocuteurs locaux du Cap emploi, non seulement dans le cadre des études de poste, mais également dans le cadre de l'accompagnement administratif qu'ils peuvent apporter aux entreprises

Les Cap Emploi



« Les lourdeurs administratives sont un frein évident, cela demande un travail considérable ou trop spécialisé pour un RH ou un gérant, même très ouvert à l'emploi de personnes atteintes de handicap. En revanche, les associations Cap emploi font un travail incroyable et offrent un véritable appui (accompagnement et facilitation administrative) : avec eux un RH en apprend tous les jours et gagne un temps précieux. »

Entreprise du Négoce agricole en Corse, entre 20 et 249 salariés, témoignage issu du questionnaire

La médecine du travail (Services de santé interentreprise)	En tant qu'interlocuteur privilégié de l'entreprise sur les questions relatives à la santé au travail, certaines entreprises déclarent collaborer particulièrement bien avec la médecine du travail pour tous leurs besoins. D'autres entreprises, <i>à contrario</i>, ont souligné au cours des entretiens de manière spécifique la difficulté qu'elles ont à collaborer avec la médecine du travail. Ces difficultés relèvent : - o Du manque de personnels présents sur le territoire pour accompagner les entreprises dans leurs demandes - à la fois pour les activités sociales de suivi de l'état de santé des travailleurs, mais également pour les activités de Prévention des risques professionnels (Actions en Milieu de Travail ou AMT) et les actions de maintien dans l'emploi. - o D'une relative méconnaissance de la réalité des métiers du commerce agricole par les services de santé au travail, les amenant à formaliser des préconisations et restrictions qualifiées de « déconnectées » de la réalité des métiers par les employeurs, rendant difficile le maintien dans l'emploi dans certaines situations.
L'Agefiph	En tant que partenaire financier - à titre principal - des solutions d'aménagement pour les salariés ayant des besoins de moyens de compensation, mais également, dans des cas plus rares, d'accompagnateur stratégique – notamment via la mise en place d'un diagnostic d'entreprise sur le sujet du handicap visant à accompagner la mise en place d'un plan d'actions. Les entreprises recourantes sont peu nombreuses. Le cas échéant toutefois, l'Agefiph peut fournir des ressources d'information précieuses et des supports d'animation / de formation pour former les managers des entreprises sur le sujet du handicap.
Les ESAT et Entreprises adaptées	Evoqués ci-dessus, dans le cadre de la sous-traitance notamment.
Les acteurs de la formation	Plus à la marge, les OF / CFA peuvent constituer de vrais partenaires pour l'insertion d'apprenants en situation de handicap, notamment grâce au soutien que représentent les référents handicap des centres de formation, obligatoires depuis l'entrée en vigueur de Qualiopi. Dans les faits, très peu d'entreprises ont identifié les CFA comme des partenaires de choix dans la perspective d'insertion de travailleurs en situation de handicap.

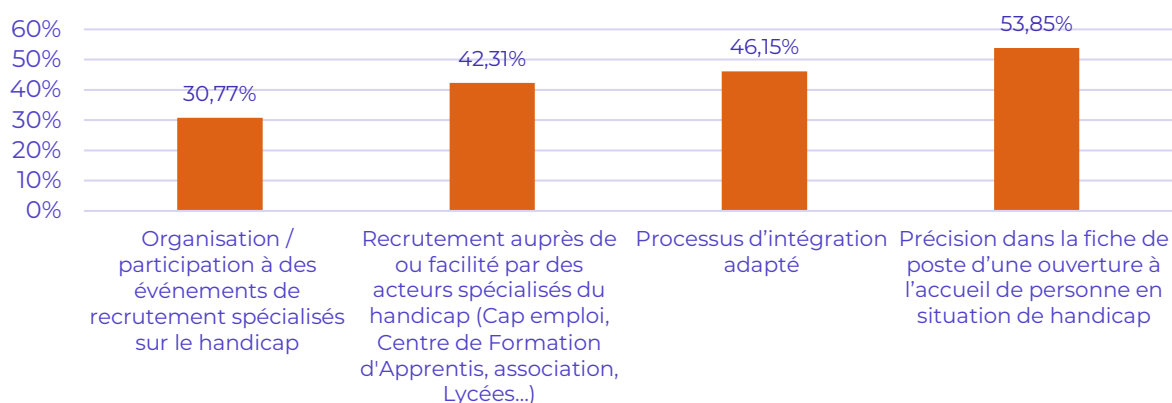
D'autres associations ont par ailleurs pu être évoquées, à la marge également (par exemple : Up l'Intérim, Bouchons d'amour, Comité régional handisport, les Apprentis d'Auteuil...)

Des « pratiques inclusives de recrutement » peu répandues parmi les entreprises du secteur

Des pratiques repérées pour seulement un quart des entreprises impliquées dans des actions favorables au handicap

Parmi les entreprises répondantes et déclarant mener des actions en faveur de l'insertion et du maintien des personnes en situation de handicap, seuls **27%** font du **recrutement de personnes en situation de handicap** un enjeu à part entière (20% des entreprises de moins de 11 salariés, mais 1/3 des entreprises de +250 salariés)

Les pratiques de recrutement inclusives des entreprises du commerce agricole



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : En quoi vos pratiques inclusives de recrutement inclusives consistent-elles ? (Plusieurs réponses possibles) (n= 26, 47 réponses)

Opérationnellement, cette question du « recrutement inclusif » recoupe avant tout l'affichage de postes ouverts aux personnes en situation de handicap dans les fiches de postes ou annonces de recrutement, ainsi que la mise en place d'un processus d'intégration adapté une fois le recrutement effectué, dans une *démarche* d'ouverture inclusive.

La recherche à proprement parler de nouvelles recrues spécifiquement en situation de handicap (poste réservé PSH par exemple), en revanche, n'apparaît pas comme une priorité pour les entreprises, ou bien à la marge (*jobboards spécialisés, des partenaires de l'emploi spécialisés dans le handicap, des salons de recrutement dédiés, par exemple*).

➔ Parmi celles qui – pourtant – déclarent conduire des actions en matière de handicap, elles ne sont que **5,1%**⁶ à déclarer établir des partenariats ou avoir des relations établies avec des organismes de formation ou centres de formation d'apprentis pour le recrutement d'alternants et/ou futurs collaborateurs en situation de handicap.

De telles pratiques sont par ailleurs perçues comme une forme de discrimination positive par les entreprises rencontrées, qui pour la plupart ne souhaitent pas s'inscrire dans cette démarche, parfois identifiée comme « contre-productive » car stigmatisante.

Au contraire, les « pratiques inclusives de recrutement » sont avant tout motivées par **des difficultés générales de recrutement**, poussant les employeurs à s'ouvrir à de nouveaux profils auxquels ils n'auraient pas forcément pensé à l'origine. Et pourtant, **seuls 13,4% des répondants**, soit 27 parmi les 202, **n'identifient aucun obstacle à priori pour l'emploi de personnes en situation de handicap**.⁷

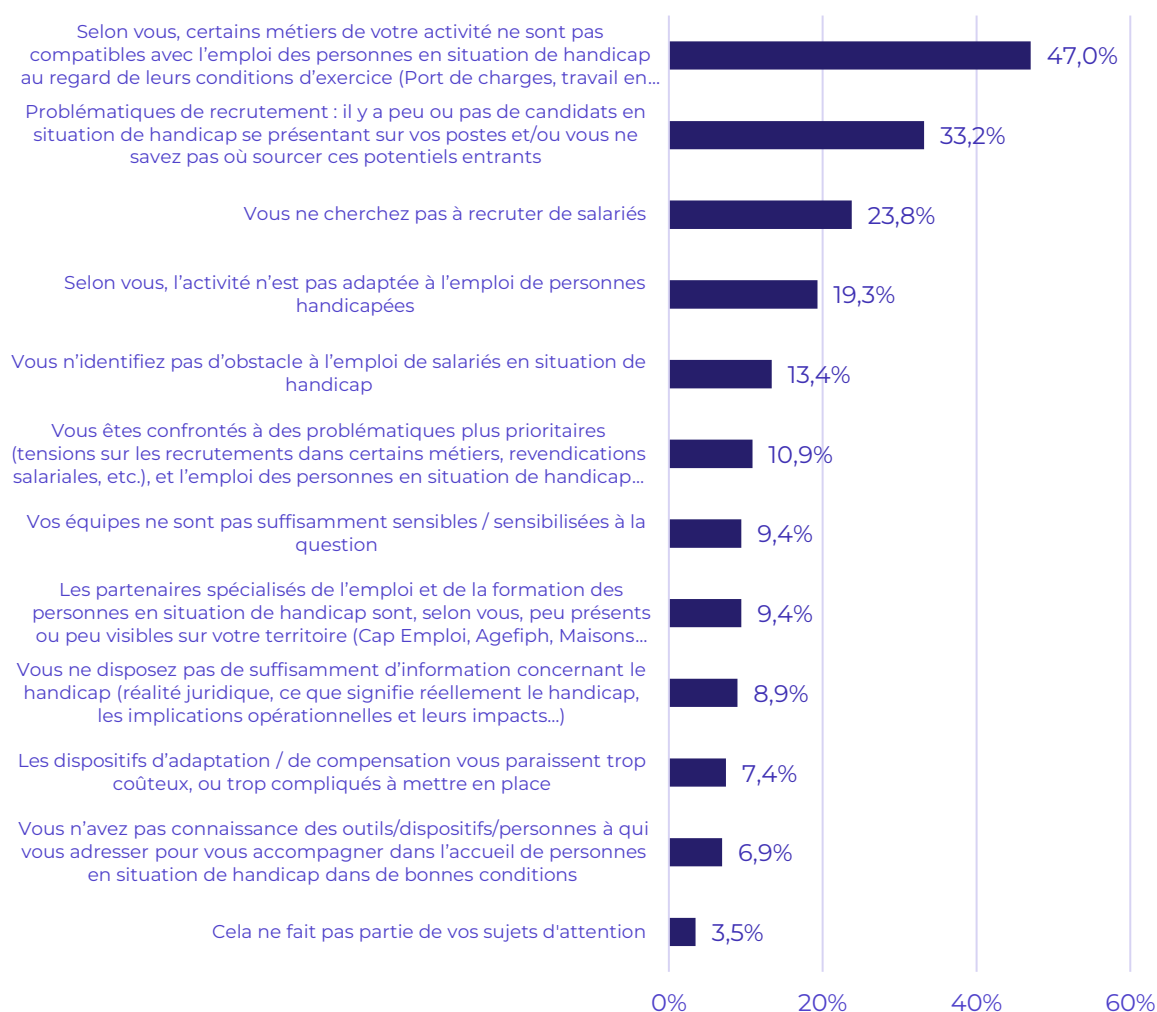
⁶ 2,3% lorsqu'on considère l'ensemble des entreprises répondantes, incluant celles ne déclarant pas mener d'actions

⁷ Les ordres de grandeur sont bien, ici, à garder en tête. Nous avons fait le choix de ne prendre en considération que les entreprises ayant répondu à la question sur la mise en œuvre d'une politique handicap ou d'actions dédiées, à savoir **98 structures sur les 251 répondantes à tout ou partie du questionnaire**. Les chiffres présentés

Des difficultés réelles pour passer à l'acte au sein des entreprises, des appuis externes rarement mobilisés à l'étape du recrutement

Interrogées sur les difficultés rencontrées lors du recrutement de PSH, les entreprises pointent une diversité d'enjeux face auxquels elles font face (*le champ de répondants est ici élargi au-delà des entreprises ayant manifesté mener des actions spécifiques en la matière*) :

Les difficultés rencontrées par les entreprises pour le recrutement de personnes en situation de handicap



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Quelle est (ou sont) la ou les difficulté(s) auxquelles vous faites face pour le recrutement de personnes en situation de handicap dans votre entreprise ? (Plusieurs réponses possibles) (**n=202, 395 réponses**)

Si aucune assertion ne remporte la majorité des réponses, on retrouve, parmi les entreprises répondantes, celles qui considèrent que certains métiers ne sont pas

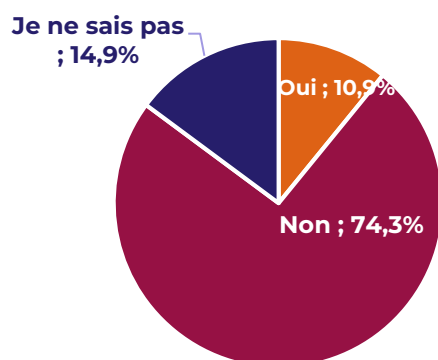
ne prennent ainsi pas en compte les non-réponses, pour ne pas biaiser leur interprétation comme des réponses négatives:

compatibles avec l'emploi de personnes en situation de handicap (cf. ci-avant), devant les entreprises qui constatent l'absence de candidats se déclarant en situation de handicap lors des recrutements.

Sur ce volet, les entreprises soulignent en particulier **le risque pour les entreprises à aborder la question lors des entretiens d'embauche**, dans la mesure où le périmètre légal des entreprises sur le sujet est contraint. Par mesure de précaution, ou par volonté d'évitement, plusieurs entreprises rencontrées font le choix de ne pas même l'évoquer à titre informatif. Un obstacle au recrutement de salariés en situation de handicap relève donc en premier lieu du manque d'information des entreprises sur le sujet par leurs salariés, qui, pour des raisons qui leur sont propres (en général, une crainte que cela ne leur porte préjudice à leur perspective d'embauche), décident à minima dans un premier temps de ne pas déclarer leur handicap à leur employeur.

S'agissant spécifiquement du recrutement, les employeurs ayant bénéficié d'une aide ou d'un accompagnement par une institution externe sont relativement rares (22 réponses en ce sens).

Avez-vous déjà bénéficié d'une aide ou d'un accompagnement pour le recrutement d'un salarié en situation de handicap ?



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Avez-vous déjà bénéficié d'une aide ou d'un accompagnement pour le recrutement d'un salarié en situation de handicap ? (Une seule réponse possible) (n=202)

Les accompagnements évoqués relèvent avant tout :

- D'un accompagnement à l'aménagement du poste de travail (financement d'une adaptation ergonomique avec une étude de poste, financement de matériel) ;
- Plus rarement, d'un accompagnement humain, notamment via le référent handicap en CFA dans le cadre de l'apprentissage, pour sécuriser le parcours et la transition entre l'organisme de formation et l'employeur.

ZOOM : Les organismes de formation

Les échanges avec les organismes de formation (2 organismes spécialisés dans la formation continue, 1 CFA agricole) n'ont **pas permis d'identifier d'enjeux spécifiques relatifs à la formation des apprenants en situation de handicap dans des formations menant aux métiers du commerce agricole.**

Parmi les formations clés que sont le bac pro et le BTS « technico-commercial, vente en alimentaire » (TCVA), le BTS « Management Commercial Opérationnel » (MCO), le bac pro Technicien Conseil ou encore « Travaux conduite et entretien d'engin agricole », plus spécifiques à la branche du négoce agricole, le CFA interrogé fait état de la rareté des situations de handicap rencontrées (déclarées ?) sur ces formations et du caractère non spécifique par rapport à d'autres filières du monde agricole.



Les situations rencontrées relèvent surtout de **troubles du neurodéveloppement** de type « troubles dys » ou TDAH (trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité), avec des situations de handicap moteur et sensoriels plutôt à la marge.

Dans ce contexte, le CFA privilégie le recours aux **périodes d'immersion** pour les apprenants afin de s'assurer que l'environnement de l'entreprise leur convient, et ne crée pas non plus de difficultés pour l'entreprise (qui sous-estime parfois le besoin d'accompagnement de l'apprenti dans sa prise de poste). Le recours aux appuis spécifiques de l'Agefiph⁸ afin d'étudier les besoins en compensation et aménagements est lui aussi mobilisé à l'intention des apprentis concernés.

Certains déterminants, selon les CFA interrogés, conditionnent la réussite de l'insertion d'un apprenti en situation de handicap dans une entreprise en apprentissage :

- La taille de la structure (une plus grande structure étant par expérience plus susceptible de sécuriser le parcours grâce à la mise en place de dispositions idoines)
- La capacité du collectif de travail à accompagner l'apprenti sur son poste dans une perspective d'encadrement
- La sensibilité de l'entreprise et sa disposition à aborder le sujet sans tabou.

Des effets principalement éthiques ou d'image pour les entreprises concernées

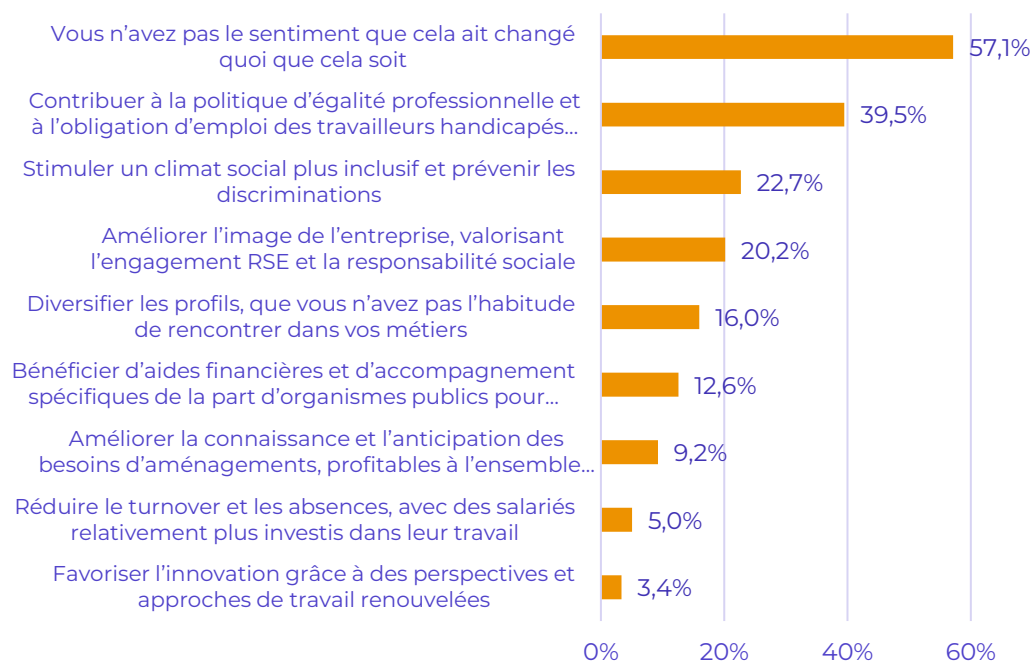
Interrogés spécifiquement sur les effets positifs du recrutement de salariés en situation de handicap, les employeurs expriment en majorité le sentiment que cela n'ait rien changé (pour 57% des répondants). Deux lectures sont alors distinguables : les employeurs peuvent ne pas y voir d'avantages spécifiques, avec un effet « déceptif » ; mais on peut aussi y lire une forme d'indifférence à la perspective d'employer des personnes en situation de handicap par rapport aux compétences des individus, dimension d'intérêt principale des employeurs - les entretiens ont permis de confirmer cette vision. Dans ce cadre, aucune différence

⁸ Appuis spécifiques | Agefiph

n'est perçue entre un salarié en situation de handicap ou non dans la mesure où seule la compétence au poste fait l'objet d'une attention.

Derrière vient l'objectif pour les employeurs de contribuer à une politique d'égalité professionnelle et de respecter l'obligation d'emploi (39,5% des répondants).

Les effets positifs générés par le recrutement d'une personne en situation de handicap



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : A contrario, le recrutement d'une ou plusieurs personnes en situation de handicap a-t-il généré les effets positifs suivants ? (Plusieurs réponses possibles) (n=120, 222 réponses)

Plus minoritairement, les employeurs peuvent par ailleurs y percevoir une façon de **stimuler un climat global de travail plus inclusif pour prévenir les discriminations** et un vecteur d'amélioration de l'image de l'entreprise (pour 1 répondant sur 5 environ).

La dimension plus « stratégique » de l'emploi de TH semble, à ce titre, peu appréhendée par les entreprises, comme cela s'est confirmé au cours des entretiens (réduction du turn over et des absences, innovation, anticipation de potentiels futurs besoins...).

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

Le maintien en emploi : de quoi parle-t-on ?

La Haute Autorité de Santé définit le maintien en emploi comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé.

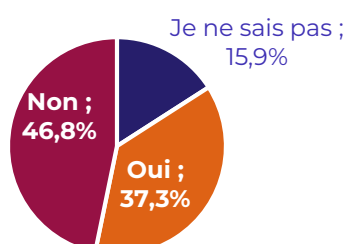


Souvent accepté dans un sens large, incluant le maintien dans l'emploi (maintien sur le poste, grâce à des aménagements ou sur un autre poste dans l'entreprise, par reclassement interne) et le maintien en emploi (grâce à un reclassement externe), il peut également mobiliser les leviers de la prévention de l'usure professionnelle et les dispositifs d'action sur les parcours professionnels relevant de la politique de l'emploi, de la fonction ressources humaines (RH) et de la gestion des compétences.⁹

Davantage que le recrutement de salariés en situation de handicap, les employeurs du commerce agricole soulignent **le caractère « générateur » de handicap que les métiers de leur secteur d'activité produit**, en particulier pour les métiers les plus exposés aux conditions de travail pénibles, comme souligné ci-dessus.

Par conséquent, les entreprises du commerce agricole sont confrontées très directement à des enjeux de **maintien en emploi** pour des salariés identifiés comme à « risque de désinsertion professionnelle » du fait d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail, d'une pathologie ou plus simplement de l'usure professionnelle, acquise tout au long de la carrière – *à fortiori* pour des salariés en fin de carrière, parfois présents au sein de la même entreprise depuis de nombreuses années.

Une situation de handicap a-t-elle déjà été révélée chez un(e) de vos salarié(e)s en cours de contrat ?



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Une situation de handicap a-t-elle déjà été révélée chez un(e) de vos salarié(e)s en cours de contrat (un handicap déjà présent à l'embauche ou bien déclaré durant la période d'emploi) ? (Une seule réponse possible) (n= 201)

⁹ Source : 4^{ème} Plan Santé Au travail – 2021-2025, Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Selon les 201 répondants au questionnaire, près de 40% ont déjà connu une situation dans laquelle le handicap d'un salarié a été acquis au cours de sa carrière, ou bien a été révélé en cours de contrat.

Les entreprises du commerce agricole rencontrent des **enjeux spécifiques relatifs à la question du maintien dans l'emploi au regard, notamment, de l'usure professionnelle induite par des métiers accidentogènes ou usants**. Si des solutions sont généralement envisageables pour assurer le maintien dans l'emploi des salariés (aménagements du poste, reclassement sur un autre poste), il demeure des situations pour lesquelles les problématiques de santé ne permettent pas à l'entreprise de maintenir le salarié dans l'emploi et se traduisent par conséquent par des situations d'inaptitudes.

Les types d'aménagements de poste mis en place par les entreprises du commerce agricole

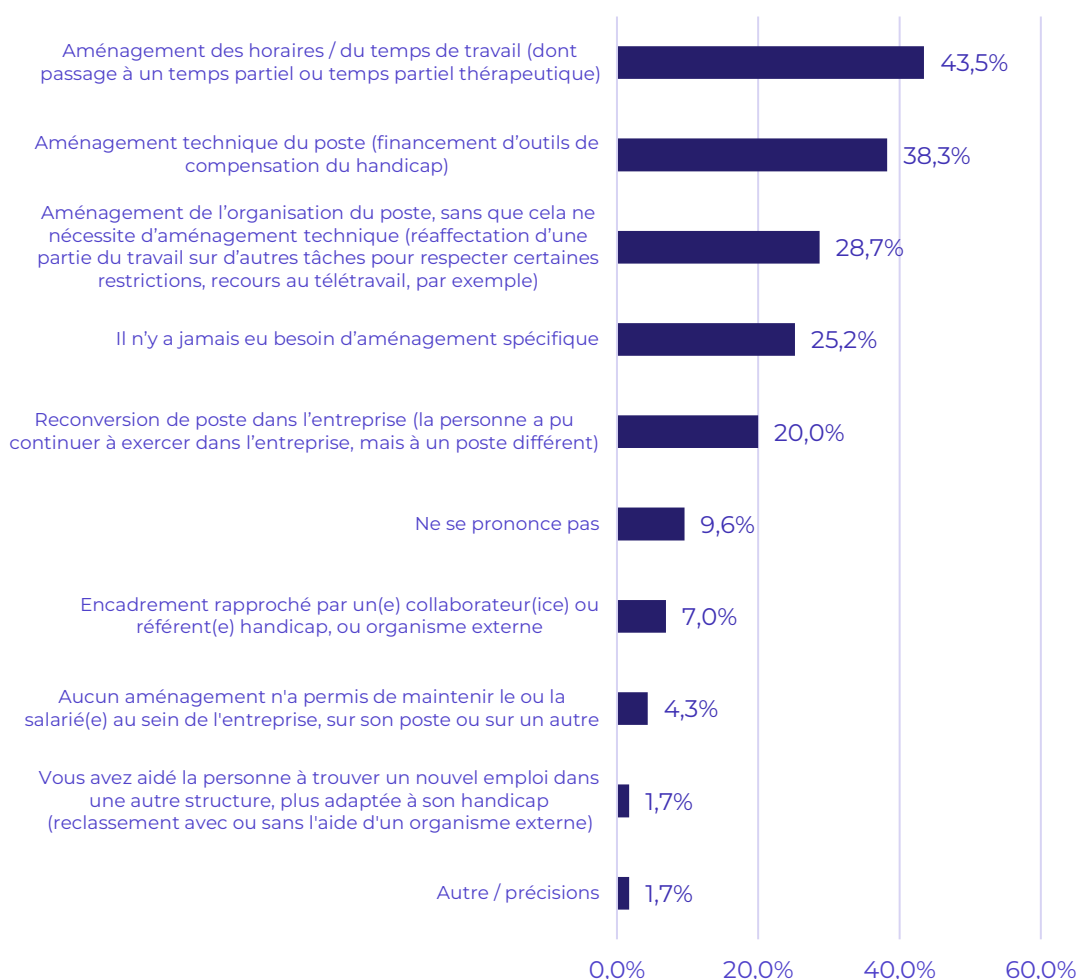
Tout d'abord, parmi les 115 entreprises déclarant employer à minima une personne en situation de handicap déclarée, elles sont 75% (87 répondantes) à avoir mis en place des aménagements.

- Ce constat permet de mettre en lumière que si le recours aux aménagements de poste est fréquent, « handicap » ne rime pas toujours avec compensation : dans le cas présent, plus du quart (25,7%) des entreprises interrogées qui emploient à minima une personne en situation de handicap n'ont jamais eu besoin de mettre en place des aménagements. Sur les 115 répondants par ailleurs, 11 ne se prononcent pas.
- Certaines entreprises, au cours des entretiens et à travers le questionnaire, ont souligné des difficultés dans le cadre de la mise en place de moyens de compensation (trop compliqués, trop onéreux, rendant les aménagements « disproportionnés »¹⁰). Le questionnaire permet pourtant de mettre en exergue le fait que la mise en place d'aménagements, quelle que soit leur nature, est bien réalisable.

📌 Selon l'Agefiph, près de 80% des handicaps ne donnent pas lieu à un aménagement de poste nécessaire (ergonomique, matériel, organisationnel).

¹⁰ L'employeur a l'obligation de rendre accessible l'environnement de travail et d'aménager le poste du salarié en restriction d'aptitude ou en situation d'inaptitude. Pour autant, la CIDPH définit l'aménagement « raisonnable » come « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés **n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés**, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base d'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. » Source : « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » - Défenseur des droits, 2017.

Les aménagements mis en place par les entreprises



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Avez-vous déjà eu à mettre en place des aménagements de poste pour permettre à une personne en situation de handicap de travailler dans votre entreprise (insertion), ou de se maintenir en emploi (maintien) ? (Plusieurs réponses possibles) (n= 115, 207 réponses)

Parmi les aménagements plébiscités, on retrouve ainsi en premier lieu des **aménagements des horaires et du temps de travail** pour plus de 40% des répondants.

Des aménagements techniques du poste sont quant à eux mis en place dans plus de **38%** des situations évoquées.

Dans le cadre des aménagements de poste, l'accompagnement externe par des partenaires se fait légèrement plus présent (en proportion) que pour l'accompagnement au recrutement. Sur 101 structures répondantes :

- 41 (**40,6%**) déclarent avoir été accompagnées dans ce processus ;
- 44 (**43,6%**) ne l'ont pas été ;

- 16 (15,8%) déclarent ne pas savoir.

Les accompagnements évoqués relèvent à titre principal :

- D'un accompagnement à l'étude de poste grâce à l'action conjointe de la médecine du travail et des ergonomes de cap emploi ;
- De l'accompagnement financier de l'Agefiph dans la mise en place de moyens de compensation (sièges ergonomiques et bureaux adaptés, mise en place d'un logiciel, aménagement d'un véhicule) et dans la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) qui permet de compenser financièrement l'entreprise au regard de la perte de productivité du salarié concerné.

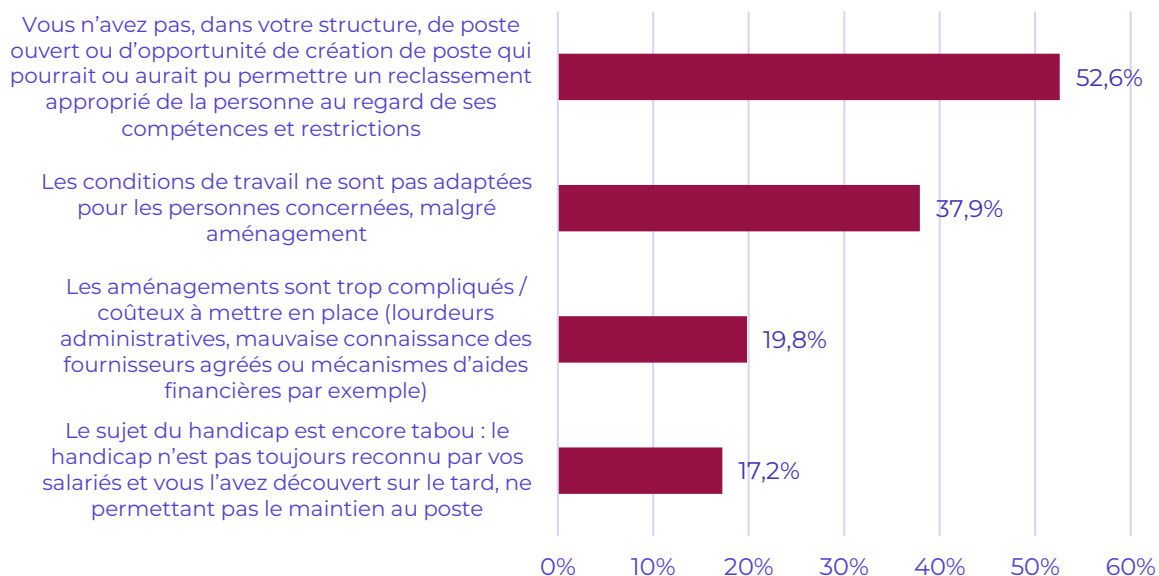
Si certains aménagements de poste sont effectivement accompagnés par des professionnels via une étude de poste et (co)-financés par l'Agefiph, il existe un certain nombre de **situations pour lesquelles l'aménagement du poste concerne des salariés ne disposant pas (encore) d'une reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé** :

- Dans une logique de prévention, certaines entreprises ont investi « de leur poche » dans des équipements visant à prévenir des situations d'usure professionnelle (matériel ergonomique, matériel électrique pour alléger le port de charges, etc.), sans que cela ne soit soutenu financièrement par un organisme externe ;
- Dans d'autres situations, l'entreprise a pu prendre des dispositions pour répondre aux besoins individuels de salariés connaissant des problématiques de santé qui en sollicitaient le recours, sans qu'il y ait de reconnaissance officielle de la situation de handicap. Cela concerne par exemple le recours privilégié au télétravail dans certaines situations, pour éviter des déplacements. Des réorganisations du travail ont par ailleurs pu être mises en place à la suite de recommandations de la médecine du travail (restrictions prononcées), sans que cela fasse l'objet d'une reconnaissance de handicap non plus.

Des opportunités de reclassement internes moins fréquentes que dans d'autres secteurs

Les perspectives de maintien dans l'emploi des salariés se heurtent toutefois, pour les employeurs, à certaines difficultés :

Les difficultés rencontrées pour le maintien dans l'emploi



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Quelles sont les difficultés auxquelles vous faites ou avez fait face pour le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap dans votre entreprise ? (Plusieurs réponses possibles) (n= 116, 148 réponses)

Les difficultés rencontrées par les entreprises répondantes relèvent en premier lieu de **l'absence de postes ouverts à l'embauche ou d'opportunités de création de poste**, qui permettraient un reclassement approprié aux restrictions du salarié, pour 52% d'entre elles. Cela concerne à titre principal, de manière assez intuitive, les plus petites structures, mais également une part non négligeable d'entreprises de 20 à 249 salariés pour lesquelles les opportunités de création de poste et la disponibilité de postes ouverts et appropriés aux situations rencontrées sont souvent rares. Parmi les dispositifs de maintien mis en place, les entreprises répondantes n'étaient en effet que 11,9% à déclarer avoir accompagné la reconversion d'un salarié sur un autre poste au sein de l'entreprise.

Les difficultés de reclassement s'expliquent également par **l'absence de compétences transférables** des salariés concernés – le plus souvent positionnés sur des postes très opérationnels (agents de production, responsables de silos...) et ne disposant pas des connaissances / compétences idoines pour accéder aux métiers plus sédentaires (postes administratifs, comptabilité, RH, commerciaux, etc.). Rares sont les entreprises qui ont **mobilisé des actions de formation** au bénéfice des salariés à visée de reconversion professionnelle : seulement 2 au cours des entretiens, 19 parmi les répondantes au questionnaire (dont 5 formations non qualifiantes et 12 formations « par les pairs »). Dans de plus rares cas encore, la mobilisation d'un **bilan de compétences adapté** (grâce à l'accompagnement d'une association spécialisée proposant cette prestation) a pu être observée dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Cela étant, de bonnes pratiques ont pu être identifiées parmi les entreprises sur des reclassements effectués et qui ont fonctionné (à titre principal parmi des entreprises de +250 et de 20 à 249 salariés)

IDCC 1077



Métier d'origine	Métier de reconversion
Responsable magasin	Animateur de magasin
Cariste	Opérateur
Cariste	Agent de sûreté
Conducteur d'installation	Réceptionnaire et agent d'ordonnancement
Chauffeur-Livreur	Agent d'ordonnancement
Opératrice	Assistante administrative de production
Technicien	Responsable qualité

IDCC 1405



Métier d'origine	Métier de reconversion
Conducteur de ligne	Opérateur de production
Emballeur	Cariste
Opérateur de production avec port de charge	Opérateur de production sans port de charge

Au même titre que les aménagements de poste, les échanges avec les entreprises ont permis de constater que certaines entreprises s'attachent à préserver la santé des salariés dans une logique de prévention, en anticipant l'usure professionnelle par un reclassement amont : ainsi, des salariés présentant des risques (qu'ils soient identifiés formellement par la médecine du travail, ou à travers un faisceau d'indices identifiés par les lignes managériales) se sont dans certaines entreprises vu proposer un changement de poste au sein de l'entreprise, notamment en mobilisant leur CPF ou en montant en compétences par l'intermédiaire des pairs.



« On avait par exemple un responsable de dépôt en surpoids, ce qui avait créé chez lui des problèmes de dos. Il a été formé au permis poids lourd, et maintenant il est chauffeur poids lourd. On essaie comme ça de développer des passerelles d'aménagement de poste. Ça répondait à sa situation de handicap, sans que celle-ci soit formellement déclarée. On a travaillé en collaboration avec lui pour ajuster le poste, il a de son côté mobilisé son CPF pour suivre une formation dédiée. On anticipe et on aménage les postes pour éviter les situations compliquées. »

Entreprise du négoce en région Hauts-de-France, 220 salariés, témoignage issu d'un entretien

Si cette pratique a été repérée à la marge, elle mérite d'être soulignée en cela qu'elle fait de la prévention un levier clé pour prévenir les futures situations de handicap.

Des difficultés structurelles (financières, organisationnelles, administratives, ...) pour les entreprises du secteur dans leur ambition de maintien en poste des PSH

Les entreprises relèvent par ailleurs des **enjeux liés à la difficulté de mettre en place des aménagements de poste, qui sont parfois trop coûteux / compliqués à mettre en place**, pour près de 20% d'entre elles.

Pour certaines, les aménagements d'ordre organisationnel (aménagement du temps de travail, réallocation de certaines tâches à d'autres collègues...) sont perçus comme difficiles à mettre en place dans la mesure où « chaque personne est clé » : du fait d'une organisation du travail millimétrée et où chacun doit effectuer des tâches précises, il apparaît compliqué de mettre en place une organisation différente de l'existant tout en assurant l'équilibre économique de l'entreprise – *on le voit d'ailleurs en ce sens, l'encadrement rapproché par un(e) collaboratrice, référent handicap ou organisme externe n'est que très peu plébiscité par les entreprises comme levier d'aménagement (8 répondants uniquement), qui peut s'expliquer par un manque de ressources humaines en interne pour assurer cet accompagnement rapproché.*

- Cela peut concerner des personnes qui sont **seules à leur poste** et ne peuvent être secondées par un(e) collègue (*par exemple : un responsable de silo au sein d'une entreprise du négoce agricole de 220 salariés : malgré la taille de l'entreprise, son poste « solitaire » sur un dépôt ne lui permet pas d'aménagement en cas de restrictions, que cela soit sur le temps de travail ou sur les tâches physiques à effectuer*).
- Pour les salariés présents au sein d'une équipe, des difficultés d'une nature différente ont été soulignées, en particulier les **tensions que les aménagements de poste peuvent créer dans le collectif de travail**. Plusieurs cas de figure ont en ce sens été identifiés : lorsqu'un salarié est exempté d'effectuer une tâche de manutention par exemple, en raison de ses restrictions (tâche qui se reporte alors sur ses collègues) ; lorsqu'une équipe doit absorber la charge de travail supplémentaire que l'un des salariés ne peut effectuer en raison d'un temps partiel ou d'un aménagement du temps de travail dû à son handicap ; lorsqu'un salarié bénéficie d'aménagements particuliers (fauteuil / bureau ergonomique par exemple) dont les autres ne bénéficient pas.

Plusieurs entreprises rencontrées ont témoigné être déjà parvenues, moyennant la collaboration / adhésion du collectif de travail et une réorganisation de l'équipe, à maintenir dans l'emploi des salariés à leur poste malgré des restrictions d'ordre physique (interdiction de porter des charges de plus d'un certain poids, gestes à éviter, par exemple) ou de temps de travail. **Certaines conditions en ce sens semblent être clé dans la réussite de ce type d'initiatives :**

- **La sensibilisation du collectif de travail** : pour éviter les situations dans lesquelles les collègues percevraient les aménagements de poste comme un « traitement de faveur », il apparaît nécessaire d'accompagner le collectif de travail dans le processus d'adaptation, pour éviter justement ces situations de jalousie qui ont parfois pu être mentionnées.



« On anticipe cette problématique ici. Dès le recrutement, on pose franchement la question « *si demain si vous avez un(e) collègue en difficulté, quelle serait votre attitude ?* ». On essaie d'anticiper, l'ensemble du collectif doit être solidaire. Il faut être vigilant mais je dirais que c'est le cas relativement aujourd'hui. Quand on a une collaboratrice qui a un congé maternité, généralement, on ne remplace pas parce que le reste de l'équipe reprend. On essaie de développer cette solidarité, aussi sur le champ du handicap. Et ça nous arrive d'avoir des personnes embauchées qui ne portent pas de charge dans l'équipe. »

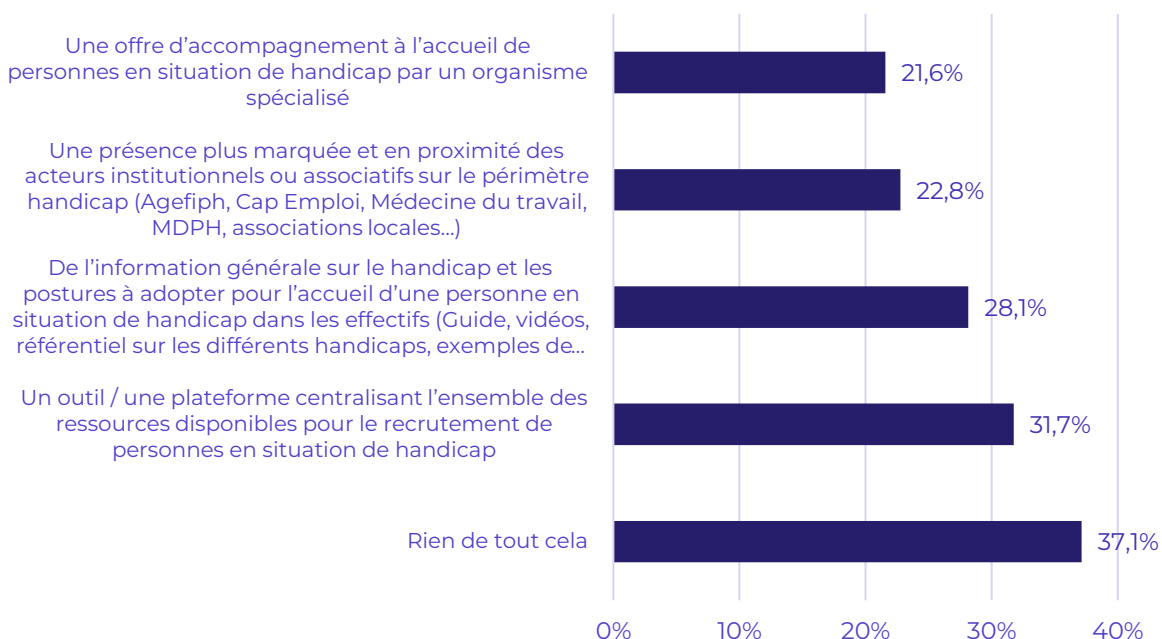
Entreprise du négoce en région Hauts-de-France, 40 salariés, témoignage issu d'un entretien

- **Une configuration d'équipe qui le permette** (présence de collègues en capacité d'absorber la charge de travail, *sans que cela soit disproportionné*)
- Un **nombre limité de personnes concernées par des restrictions**, pour ne pas porter préjudice au collectif de travail.

Enfin, certaines entreprises soulignent la complexité des démarches administratives nécessaires à la mise en place d'aménagements spécifiques, qui peuvent constituer un vrai frein pour les entreprises peu outillées et peu accompagnées sur le sujet (là où d'autres indiquent le soutien du cap emploi comme une ressource précieuse pour les accompagner dans ces démarches).

Lorsque ni les aménagements de poste, ni le reclassement des salariés ne permettent le maintien dans l'emploi, la dernière issue est le licenciement pour inaptitude – attention, il ne concerne toutefois pas uniquement des salariés en situation de handicap. A contrario, les entreprises ont plutôt exprimé des difficultés pour les salariés n'ayant pas réalisé de démarches pour faire reconnaître leur handicap : 17,2% des entreprises répondantes ont en ce sens exprimé que la découverte de la situation de handicap « sur le tard » ne leur a pas permis de mettre en place les aménagements idoines.

Les besoins identifiés par les entreprises



Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Identifiez-vous d'autres outils / ressources / dispositifs dont vous auriez besoin pour vous inscrire dans une démarche volontariste d'inclusion de personnes en situation de handicap ? (Plusieurs réponses possibles) **(n= 167, 243 réponses)**

Interrogées sur leurs besoins éventuels en matière d'outils et/ou de ressources pour s'inscrire dans une démarche volontariste d'insertion des personnes en situation de handicap, les entreprises du commerce agricole témoignent en premier lieu ne pas être concernées par des besoins particuliers.

Une partie des entreprises pourtant, en particulier parmi celles rencontrées au cours des entretiens, manifeste le besoin de mieux être informée sur les acteurs pouvant les accompagner sur le sujet, l'écosystème « handicap » étant à ce jour perçu comme compliqué et « nébuleux » par une partie des entreprises qui ne dispose pas des ressources humaines nécessaires pour effectuer une veille active sur le sujet.

Phase 3 : Préconisations opérationnelles pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi

Les objectifs des préconisations

L'étude sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des deux branches professionnelles du commerce agricole vise d'une part à dresser un état des lieux de la situation actuelle dans les entreprises concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, et d'autre part à faire émerger des recommandations pratiques et mesures concrètes pour des actions à conduire au niveau des branches et des entreprises en adéquation et en réponse aux besoins repérés dans l'état des lieux.

Il convient de fournir aux parties prenantes des pistes de préconisation objectivant les pistes d'actions les plus opportunes à travailler, et ce dans l'objectif de stimuler la politique de branche en faveur de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap dans le secteur.

Un processus collaboratif de repérage des actions à prioriser

Le processus de construction du plan d'actions se veut collaboratif et a demandé la participation d'un groupe de travail dédié. Ce groupe de travail dédié a vu se réunir :

- Les représentants des organisations patronales : FEDEPOM et NEGOA pour la branche du Négoce et industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077) ; ANEEFEL pour la branche Expédition exportation de fruits et légumes (IDCC 1045) ;
- La directrice de mission OCAPIAT et 2 représentantes des Directions Régionales en charge de la relation aux entreprises et référentes handicap ;
- Un représentant de l'Agefiph (Délégation Régionale Auvergne-Rhône-Alpes) ;
- Des directions d'entreprises et DRH volontaires rencontrés au cours des entretiens, sur les deux branches du commerce agricole, ce afin d'apporter un regard concret et opérationnel sur les sujets abordés lors des discussions relatives au handicap.

2 séances de travail sont ainsi venues structurer ce processus.

*Etape 1 : alimenter et prioriser les objectifs à viser par les branches
(9/02/2026)*

Le 1^{er} GT a été l'occasion pour tous les membres d'échanger sur les objectifs à prioriser, établis en amont par le consultant sur la base du premier travail d'état des

lieux. La matrice servant de base à ce premier travail a été pensée en reprenant les grandes catégories d'enjeux ressortis de l'analyse, présentés ci-dessous.

Au cours de la séance, les membres du groupe de travail ont eu la possibilité de réagir sur les propositions, d'en échanger et d'en proposer de nouvelles.

Etape 1 : alimenter et prioriser les objectifs à viser par les branches



La première séance de travail a ainsi permis aux entreprises en particulier de s'exprimer sur des objectifs à prioriser quant au handicap dans la branche. Elle a également permis d'amorcer le second groupe de travail en abordant concrètement des pistes d'actions envisageables pour les branches.

Etape 2 : co-construire les pistes d'actions (17/02/2026)

Partant des échanges du premier groupe de travail, le second a visé à échanger avec les participants sur des pistes d'actions concrètes à développer, utiles en premier lieu pour les entreprises.

Il existe en effet des actions / préconisations qui concernent les branches à différents niveaux :

- Comme acteur politique (négociation, création de norme, etc.)
- Comme animateur d'un réseau de partenaires (emploi, formation, acteurs spécialistes du handicap, etc.)
- Comme soutien et au service des entreprises.

L'objectif du groupe de travail était d'amener les membres à échanger, sur la base de premières pistes d'actions élaborées par le consultant (cf. ci-dessous), sur les modalités opérationnelles des pistes d'actions.

Les branches en soutien et au service des entreprises	Sensibiliser les directions d'entreprise sur le handicap	Outils les entreprises pour communiquer auprès de leurs salariés (lutte contre les préjugés)	Accompagner les entreprises dans le recrutement de salariés en situation de handicap
	Outils les entreprises pour aborder la question du handicap avec leurs salariés	Accompagner les entreprises dans le suivi des trajectoires de maintien des TH	
Les branches en animation du réseau de partenaires emploi-formation	Améliorer la visibilité des acteurs de l'écosystème handicap auprès des entreprises (Agefiph, Cap Emploi notamment)	Améliorer la connaissance des métiers du commerce agricole auprès des partenaires (RPE, Agefiph)	Améliorer la connaissance des métiers du commerce agricole auprès des SPSTI
Les branches comme acteur politique	Négocier un accord de branche sur le handicap	Organiser au niveau des partenaires de la branche le portage du sujet pour assurer le suivi du plan d'actions sur la durée et la déclinaison des actions	

Pour ce faire, les participants ont été invités à réfléchir collectivement sur les pistes de préconisations prioritaires selon plusieurs grandes thématiques. Pour précisions, nous avons souhaité profiter de la présence des entreprises (et des partenaires de l'accompagnement des entreprises au quotidien (OCAPIAT et l'Agefiph)) pour travailler en premier lieu sur des préconisations qui les concernent directement, c'est-à-dire de se concentrer sur les actions des branches à destination des entreprises.

Pour chaque piste d'action, les participants ont ainsi pu échanger sur :

- Les contenus et thématiques souhaités pour chaque action ;
- Les formats appropriés permettant aux structures de s'en saisir ;
- Les facteurs clés de réussite selon elles ;



→ Les écueils à éviter.

Les échanges lors de ces groupes de travail nous ont permis de vous proposer ci-dessous un plan d'actions coconstruit avec les partenaires mobilisés, fruit à la fois des analyses issues des phases 1 et 2, et du travail collaboratif mené lors de la phase 3.

Présentation synoptique des préconisations

Les choix méthodologiques effectués

En nous appuyant sur les travaux menés et les groupes de travail, nous proposons ici des pistes de préconisations **par objectifs** à viser par les branches.

De manière concrète, les actions à déployer diffèrent en fonction du niveau d'« **ambition** » que les branches sont en mesure de porter.

Qu'entendons-nous par « ambition » ?



Le critère de l'ambition peut ici être déterminé en fonction :

- De la **complexité organisationnelle** de l'action à mettre en œuvre ;
- De son **coût financier** pour les branches ;
- De son **niveau d'expertise** requis ;
- Du **nombre de partenaires** sollicités pour la mettre en œuvre...

Le plan d'actions ci-dessous propose ainsi parfois, au service du même objectif, plusieurs actions en fonction du niveau d'ambition envisagé. Ce principe permettra aux branches de s'inscrire dans des actions concrètes selon leurs possibilités réelles au regard des enjeux handicap, qui peuvent être évolutives au cours des prochains mois voire années. Les actions les plus ambitieuses peuvent constituer un objectif de long terme vers lequel tendre, tandis que les actions portant un premier niveau d'ambition peuvent être – *quasi* - immédiatement mises en place. Il s'agit donc ici d'un plan d'actions valable et déclinable à moyen / long terme pour les partenaires des branches.



Certaines actions sont par ailleurs notifiées d'une étoile creuse ou pleine :

- ☆ → • Action prioritaire relative à l'organisation des branches et leur gouvernance sur le handicap
- ★ → • Action prioritaire à mener par les branches au service des entreprises

Elles permettent d'identifier les actions repérées comme prioritaires pour les branches au regard des analyses des phases 1 et 2 d'une part, des remontées des groupes de travail d'autre part.



Ce document n'est **aucunement prescriptif**. L'appréciation du niveau d'ambition et des actions prioritaires à mener s'établissent à dire d'expert du consultant. Libre au commanditaire et aux branches de s'approprier ces travaux et de prendre tout ou partie des recommandations formalisées au sein du présent document.

Les pistes d'actions proposées, par catégorie d'actions et objectif visé

Catégorie d'actions	Objectif visé	Actions	
A. Les branches comme acteur politique	<i>A.1 Structurer la stratégie handicap des branches</i>	<u>A.1.1 Mise en place d'un plan d'actions « commerce agricole »</u>	★
		<u>A.1.2 Mise en place de plans d'action par branche</u>	
		<u>A.1.3 Négociation d'un accord de branche</u>	
	<i>A.2 Fixer / désigner la gouvernance de la politique handicap</i>	<u>A.2.1 Création d'une « mission handicap » interbranche</u>	★
		<u>A.2.2 Création d'une « mission handicap » par branche</u>	
B. Les branches en animation du réseau de partenaires emploi-formation-handicap	<i>B.1 Améliorer la visibilité des acteurs de l'écosystème handicap auprès des entreprises</i>	<u>B.1.1 Diffusion d'un guide des interlocuteurs de référence sur le handicap</u>	
		<u>B.1.2 Création d'un guide local des interlocuteurs existants sur le territoire des entreprises au service de l'information</u>	★
		<u>B.1.3 Création d'événements pour provoquer la rencontre entre entreprises et partenaires institutionnels</u>	
	<i>B.2 Améliorer la connaissance des partenaires des métiers du commerce agricole</i>	<u>B.2 Expérimentation du rapprochement des branches avec les acteurs de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (PSH)</u>	
C. Les branches en soutien et au service des entreprises	<i>C.1 Sensibiliser les directions d'entreprises sur le handicap</i>	<u>C.1.1 Diffusion et relai auprès des entreprises d'outils d'information et de sensibilisation existants sur le handicap</u>	
		<u>C.1.2 Production et diffusion d'outils de sensibilisation adaptés aux entreprises du commerce agricole</u>	★
		<u>C.1.3 Organisation de temps de partages inter-entreprises</u>	
	<i>C.2 Outiller les entreprises pour sensibiliser les salariés</i>	<u>C.2.1 Diffusion de supports de communication et de formation existants aux entreprises des branches</u>	
		<u>C.2.2 Création d'outils de sensibilisation portés par les branches à destination des entreprises</u>	
		<u>C.2.3 Développement de formations adaptées à destination des lignes managériales et des salariés des entreprises du commerce agricole</u>	



<i>C.3 Outiller les entreprises pour aborder la question du handicap avec leurs salariés</i>	<u>C.3 Création d'une « trame-type » d'entretien pour outiller les RH à aborder le handicap avec les salariés à toutes les étapes clés de la carrière (du recrutement aux différents entretiens individuels)</u> ★
<i>C.4 Accompagner les entreprises dans le recrutement de salariés en situation de handicap</i>	<u>C.4.1 Diffusion d'outils existants sur la méthodologie pour favoriser le recrutement inclusif</u>
	<u>C.4.2 Création d'un outillage spécifique sur le recrutement inclusif d'un salarié en situation de handicap</u>
	<u>C.4.3 Organisation de jobdatings spécialisés à destination des personnes en situation de handicap</u>
	<u>C.4.4 Création de parcours de formation spécialisés pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap</u>
<i>C.5 Accompagner les entreprises dans le suivi des trajectoires de maintien des travailleurs handicapés</i>	<u>C.5.1 Diffusion d'outils existants sur le sujet du maintien dans l'emploi / de la prévention de la désinsertion professionnelle</u> ★
	<u>C.5.2 Sensibilisation à l'offre des SPSTI¹¹ en matière de prévention de la désinsertion professionnelle</u>

¹¹ SPSTI : Services de prévention et de santé au travail interentreprises

Les fiches action détaillées

A. Les branches comme acteur politique

1. Structurer la stratégie handicap des branches

CONSTATS	
Malgré la volonté exprimée des organisations patronales de favoriser l'insertion des personnes handicapées dans le cadre de la présente étude, les stratégies et priorités sectorielles restent peu formalisées et de ce fait difficiles à caractériser. L'absence d'une stratégie identifiée et d'une gouvernance définie en matière de handicap ne permet ainsi pas au secteur du commerce agricole de se saisir suffisamment du sujet et de définir des priorités.	
OBJECTIF VISE	
La formalisation d'une feuille de route / d'un plan d'actions permettra aux acteurs, d'une part, de rendre visible leur volonté d'agir en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et d'autre part de s'inscrire dans un processus constructif de plus ou moins long terme visant cet objectif de manière opérationnelle. Cette proposition constitue véritablement un « socle », support à la mise en place d'autres actions dans le cadre des présentes préconisations.	

A.1.1	Mise en place d'un plan d'actions « commerce agricole » <i>Cette action peut être engagée à la place ou en complément de l'action A.1.2 suivante.</i>	★
Description de l'action		
Il s'agit pour les branches du commerce agricole de s'accorder sur la définition d'un plan d'actions prioritaires. L'intérêt de la maille « sectorielle » (par opposition à la maille « branche ») réside dans la possibilité de conjuguer les efforts des partenaires sociaux et externes au service d'une politique handicap robuste, en mutualisant notamment les moyens et les ressources (humaines, financières <i>le cas échéant</i>, organisationnels). Dans cette configuration, le plan d'actions n'a aucune valeur conventionnelle mais permet aux acteurs impliqués de se fixer des objectifs concrets et jalonnés par des indicateurs.		
Les étapes clés		
• Définir et solliciter les rédacteurs du plan d'actions ; ◦ Représentants de partenaires sociaux dans une démarche paritaire, ou bien des organisations patronales, par exemple ; ◦ Partenaires externes (OCAPIAT, Agefiph, Cap Emploi, médecine du travail...) ; ◦ Possibilité d'associer des représentants d'entreprises ; • Prioriser les axes du plan d'actions en fonction des priorités des branches • S'accorder sur les actions concrètes à déployer et les moyens à y allouer • Définir des pilotes d'une part, des porteurs de projet d'autre part (si différents en fonction des actions envisagées) (cf. objectif suivant) • Définir des indicateurs de suivi • Suivre dans le temps le déploiement des actions et les indicateurs de suivi		

Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Identification d'enjeux communs aux deux branches • Pilotage actif et partagé • Association de moyens (humains, financiers, organisationnel) au plan d'actions	• Fonctionnement « en silo » des deux branches • Un premier plan d'actions trop ambitieux et difficilement atteignable
Porteur(s) de l'action	
• Organisations patronales ou partenaires sociaux, ou membres de la mission handicap (cf. action A.2)	

A.1.2	Mise en place d'un plan d'actions par branche
	<i>Cette action peut être engagée à la place ou en complément de l'action A.1.1 précédente.</i>
Description de l'action	
Il s'agit pour chacune des 2 branches du commerce agricole de définir son propre plan d'actions prioritaires. Si besoin, sur des enjeux spécifiques, des actions peuvent être menées conjointement entre les deux branches, mais chacune d'elles conservera dans cette configuration ses propres priorités. La « plan d'action de branche », n'a ici pas de valeur conventionnelle mais permet aux acteurs impliqués de se fixer des objectifs concrets et jalonnés par des indicateurs.	
Les étapes clés	
• Définir et solliciter les rédacteurs du plan d'actions ; ◦ Représentants de partenaires sociaux de la branche dans une démarche paritaire, ou bien des organisations patronales, par exemple ; ◦ Partenaires externes (OCAPIAT, Agefiph, Cap Emploi, médecine du travail...) ; ◦ Possibilité d'associer des représentants d'entreprises ; • Prioriser les axes du plan d'actions en fonction des priorités de la branche • S'accorder sur les actions concrètes à déployer et les moyens à y allouer • Définir des pilotes d'une part, des porteurs de projet d'autre part (si différents en fonction des actions envisagées) (cf. objectif suivant) • Définir des indicateurs de suivi • Suivre dans le temps le déploiement des actions et les indicateurs de suivi	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Identification de pilotes et de porteurs de projets • Equilibre entre des objectifs réalisables et des ambitions concrètes • Association de moyens (humains, financiers, organisationnels) au plan d'actions	• Absence de suivi du plan d'actions • Un premier plan d'actions trop ambitieux et difficilement atteignable
Porteur(s) de l'action	
• Organisations patronales ou partenaires sociaux, ou membres de la mission handicap (cf. action A.2)	

A.1.3	Négociation d'un accord de branche
Description de l'action	L'accord de branche constitue le vecteur juridique de référence permettant aux partenaires sociaux de s'exprimer et de s'accorder, à l'issue d'une négociation, sur les priorités politiques, de définir des actions concrètes permettant d'améliorer la prévention, les conditions de travail des salariés ou futurs salariés en situation de handicap et leurs conditions d'accès aux métiers. Il permet de fixer éventuellement des obligations conventionnelles entre acteurs paritaires, vers les entreprises et les salariés et il peut également constituer le vecteur financier d'une politique de branche, en y consacrant, le cas échéant, la mise en place d'une contribution conventionnelle de branche.
Les étapes clés	- Analyser et s'inspirer d'accords handicap de branche qui existent d'ores et déjà et des éventuels accords handicap d'entreprises de la branche ; - S'accorder sur et construire les premières propositions des éléments à intégrer dans l'accord ; - Retenir l'agenda social et négocier ; - Diffuser l'accord handicap de branche largement à l'écosystème (entreprises, salariés, partenaires, ...)
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
- Volonté politique partagée de s'inscrire dans un accord de branche - Association de moyens (humains, financiers, organisationnels) au plan d'actions	- Un accord trop ambitieux et difficilement atteignable - Des mesures peu concrètes, généralistes et difficilement évaluables
Porteur(s) de l'action	Partenaires sociaux, négociateurs de la branche

2. Fixer / désigner la gouvernance de la politique handicap

CONSTATS	Une absence, à l'heure actuelle, d'espace consacré permettant aux partenaires des branches (partenaires sociaux notamment) d'échanger périodiquement sur le sujet du handicap.
OBJECTIF VISE	Consacrer un espace de discussion et une gouvernance sur le handicap est le moyen pour les partenaires d'afficher concrètement leur volonté de se mobiliser sur le sujet du handicap et d'opérationnaliser les objectifs fixés dans une feuille de route (plan d'actions sectoriel, de branche, accord de branche...)

A.2.1	Création d'une « mission handicap » interbranche	
<i>Cette action est incompatible avec l'action A.2.2 suivante.</i>		
Description de l'action	Dans l'hypothèse d'un plan d'actions interbranche, une gouvernance partagée à travers une « mission handicap interbranche » pourrait être envisagée, avec des représentants (partenaires sociaux, organisations patronales) des deux branches	

du commerce agricole. Cette modalité permet à la fois de suivre conjointement l'avancement des actions et de partager les responsabilités.

Il n'existe, dans cette configuration, pas de « support juridique » à l'existence de cette mission handicap, qui devra trouver son ancrage dans une organisation spécifique.

Les étapes clés

- Définir et mobiliser les partenaires volontaires pour participer à cette « mission handicap » (organisations patronales ? représentants paritaires ?)
- Désigner une ressource dédiée à l'animation et à la préparation des séances ;
- Formaliser les moyens de fonctionnement pour assurer la pérennisation de cette mission handicap interbranche (calendrier annuel ou fréquence des rencontres ; définition des sujets à l'ordre du jour et préparation des séances)

Les facteurs clés de réussite

- Identification d'espaces communs de travail
- Identification d'une ressource clé pour l'animation et le portage de la mission handicap interbranche (membre de l'une des OP, par exemple)
- Professionnalisation continue des membres sur les sujets handicap

Les écueils à éviter

- Manque de coordination
- Trop de réunions
- Présence ponctuelle des membres

Porteur(s) de l'action

- Membres de la Mission handicap interbranche (OP / OS) – en fonction de l'organisation retenue
- Intervention (ponctuelle) de partenaires externes à envisager ?

A.2.2

Création d'une « mission handicap » par branche

Cette action est incompatible avec l'action A.2.1 précédente.

Description de l'action

Dans l'hypothèse d'un plan d'actions de branche, une « mission handicap de branche » pourrait être envisagée, avec des représentants (partenaires sociaux, organisation(s) patronale(s)) pour chacune des deux branches du commerce agricole.

Il n'existe, dans cette configuration, pas de « support juridique » à l'existence de cette mission handicap, qui devra trouver son ancrage dans une organisation spécifique.

Les étapes clés

- Définir et mobiliser les partenaires volontaires pour participer à cette « mission handicap » (organisations patronales ? représentants paritaires ?)
→ N.B : dans le cas d'un accord de branche, une mission handicap paritaire avec des représentants des employeurs et des salariés apparaît incontournable.
- Désigner une ressource dédiée à l'animation et à la préparation des séances ;
- Formaliser les moyens de fonctionnement pour assurer la pérennisation de ces missions handicap de branche (calendrier annuel ou fréquence des rencontres ; définition des sujets à l'ordre du jour et préparation des séances)
- Identifier, éventuellement, des espaces de travail interbranche à travailler conjointement en complémentarité d'un travail interne de branche.

Les facteurs clés de réussite

Les écueils à éviter

• Identification d'une ressource clé pour l'animation et le portage de la mission handicap de branche (membre d'une OP, par exemple) • Professionnalisation continue des membres sur les sujets handicap	• Manque de formation et de connaissances sur le handicap des membres
Porteur(s) de l'action	
• Membres de la Mission handicap de branche (OP / OS) – en fonction de l'organisation retenue • Intervention (ponctuelle) de partenaires externes à envisager ?	

B. Les branches en animation du réseau de partenaires emploi-formation

1. Améliorer la visibilité des acteurs de l'écosystème handicap auprès des entreprises

CONSTATS	
Les acteurs clés du champ de l'emploi des personnes en situation de handicap sont aujourd'hui trop peu (voire pas du tout) connus des entreprises des branches, et leurs services trop peu utilisés par les entreprises et leurs salariés. De ce fait, les entreprises ne sont pas informées des ressources qui peuvent exister, parfois à proximité, pour les accompagner à des fins de recrutement et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.	
OBJECTIF VISE	
Les branches peuvent jouer un rôle dans la mise en visibilité des acteurs de l'écosystème handicap d'une part, voire dans la mise en relation directe des entreprises avec ces partenaires. Et ce, afin d'encourager le recours aux services de ces acteurs clés.	

B.1.1	Diffusion d'un guide des interlocuteurs de référence sur le handicap
Description de l'action	
Un premier niveau d'action consiste en la diffusion, auprès des entreprises de la branche, d'un guide des interlocuteurs clés sur le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap. Un premier niveau d'information « générique », adressée à l'ensemble des entreprises, leur donnera accès à la visibilité des partenaires clés sur leur champ de compétences, leurs fonctions et modes de sollicitation.	
Les étapes clés	
• Définir les rédacteurs de ce guide : porteurs de projet de la mission handicap, sollicitation de partenaires extérieurs (Ociapiat, Agefiph, entre autres) • S'accorder sur les informations clés à faire figurer : partenaires clés, thématiques et granulométrie de l'information, modes de sollicitation, etc. • Définir les modalités de diffusion : par mail via une campagne dédiée, en format physique par courrier postal ◦ <i>Le format de diffusion s'apprécie notamment en fonction des moyens financiers disponibles à y allouer</i> • Organiser la réalisation opérationnelle de l'action : un porteur de projet, une organisation de travail partenariale, ou bien un mixte des deux avec des temps de coordination, à titre d'exemple	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Clarification en amont des moyens (humains, financiers) à allouer à l'action • Temps de coordination balisés entre les porteurs de projets	• Retenir un format difficile et/ou onéreux à actualiser

• Relai du guide par les interlocuteurs de confiance que constituent les organisations patronales et/ou Ocapiat	
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs de projets au sein de la Mission handicap (cf. action A.2) – en fonction de l'organisation retenue • Mobilisation de partenaires externes clés (Ocapiat, Agefiph)	

B.1.2	Création d'un guide local des interlocuteurs de référence sur le handicap existants sur le territoire 	
Description de l'action		
Dans la continuité de l'action B.1.1, et dans l'objectif d'accompagner encore un peu plus les entreprises dans la connaissance de l'écosystème handicap, les branches pourraient être à l'œuvre dans la construction de guides adaptés localement (régionalisés, départementalisés par exemple). Ce afin de faciliter les prises de contact directes avec les partenaires territoriaux et de s'inscrire plus facilement dans une opérationnalité.		
Les étapes clés		
• Définir les rédacteurs de ce guide : porteurs de projet de la mission handicap, sollicitation de partenaires extérieurs (Ocapiat, Agefiph, entre autres) → Mobiliser des acteurs de proximité pour identifier, par périmètre sectoriel défini, les interlocuteurs à faire figurer : directions régionales Ocapiat et leurs référents handicap, directions régionales de l'Agefiph pour identifier les partenaires clés de chaque territoire, etc. → Etudier la possibilité de mobiliser des sous-groupes par zone géographique pour décliner l'outil localement. ◦ Dans un premier temps, il est possible de faire une première expérimentation sur des zones géographiques / régions sur lesquelles les entreprises sont particulièrement représentées par exemple ; • S'accorder sur les informations clé à faire figurer : partenaires clé, thématiques et granulométrie de l'information, modes de sollicitation, <i>contacts intuitu personae</i> ou adresses génériques, etc. • Définir les modalités de diffusion : par mail via une campagne dédiée, en format physique par courrier postal → <i>Le format de diffusion s'apprécie notamment en fonction des moyens financiers disponibles à y allouer</i> • Organiser la réalisation opérationnelle de l'action : un porteur de projet, une organisation de travail partenariale, ou bien un mixte des deux avec des temps de coordination, à titre d'exemple. • Anticiper les modes d'actualisation dans le temps de cet outil		
Les facteurs clés de réussite		Les écueils à éviter
• Clarification en amont des moyens (humains, financiers) à allouer à l'action • Relai du guide par les interlocuteurs de confiance que constituent les organisations patronales et/ou Ocapiat, ou		• Retenir un format difficile et/ou onéreux à actualiser

bien d'autres interlocuteurs de proximité.	
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs de projets au sein de la Mission handicap – en fonction de l'organisation retenue • Mobilisation de partenaires externes clés (Ocapiat, Agefiph)	

B.1.3	Création d'événements pour provoquer la rencontre entre entreprises et partenaires institutionnels
Description de l'action	
Afin de renforcer l'interconnaissance entre les entreprises du commerce agricole et les acteurs de l'écosystème « emploi-handicap », la branche peut se positionner en force de proposition pour organiser des rencontres (présentielles, distancielles) entre les entreprises des branches d'une part, et les partenaires clés au service de l'emploi des personnes en situation de handicap d'autre part. Ces temps privilégiés d'interactions intuitu personae permettent dans ces configurations de mieux comprendre l'offre de service des partenaires, de mieux se connaître pour faciliter les prises de contact par la suite, et d'éliminer les éventuelles idées reçues de part et d'autre. <i>NB: Cette action viendrait en complémentarité de la diffusion d'un annuaire évoqué dans les actions ci-dessus.</i> <i>NB2: Les événements d'interconnaissance peuvent par ailleurs croiser les thématiques abordées dans les actions visant les objectifs C.4 et C.5, sur les thématiques du recrutement de PSH et de maintien dans l'emploi avec des webinaires dédiés à l'information sur ces sujets.</i>	
Les étapes clés	
• Définir les porteurs du projet : membres de la Mission handicap – en fonction des modalités retenues ◦ En fonction des modalités envisagées : présentiel / distanciel ◦ En fonction du territoire retenu si la modalité présentielle est retenue • Définir un ordre du jour pour ces rencontres • Solliciter la participation de partenaires clés : Cap Emploi, Agefiph, Médecine du travail, assurance maladie, Carsat... et leurs modalités de contributions • Réaliser un rétroplanning et l'organisation des modalités opérationnelles avec, le cas échéant, un budget associé (en particulier dans le cas de rencontres présentielles) • Mobiliser les entreprises au moyen d'une communication ciblée	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Un plan de communication robuste en amont pour solliciter l'intérêt des entreprises (via les OP) • Un ordre du jour orienté sur les attentes des entreprises • Un accord sur un budget et sur les moyens financiers le cas échéant	• Un ordre du jour peu clair et généraliste • Un événement d'envergure trop ambitieuse dans un premier temps
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs de projets au sein de la Mission handicap – en fonction de l'organisation retenue	

- 
- Mobilisation des partenaires clés (en particulier sur les territoires le cas échéant)

2. Améliorer la connaissance des métiers du commerce agricole auprès des partenaires

CONSTATS

Les partenaires de l'emploi et du handicap – Réseau pour l'Emploi¹² à titre principal, mais aussi Conseil en évolution professionnelle, Agefiph, associations spécialisées...- ne connaissent pas suffisamment (et suffisamment *bien*) les métiers du commerce agricole de manière générale, qui demeurent des métiers méconnus. De ce fait, les personnes (étudiants, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion...) sont rarement orientées vers ces métiers, à fortiori les personnes en situation de handicap dans la mesure où les métiers font l'objet de représentations parfois erronées. Les services de prévention et de santé au travail (SPSTI) sont quant à eux, selon les retours de notre étude, peu au fait des spécificités des métiers du commerce agricole, ce qui peut avoir pour conséquence des conclusions et préconisations peu adaptées aux réalités du métier.

OBJECTIF VISE

Les branches peuvent agir en direction des partenaires de l'emploi des personnes en situation de handicap et des services de prévention et de santé au travail afin de faire mieux connaître la réalité des métiers (activités, pénibilité réelle, conditions d'exercice, compétences attendues, opportunités existantes) et ainsi faciliter l'orientation éclairée des personnes en situation de handicap vers les métiers du commerce agricole.

B.2

Expérimentation du rapprochement des branches avec les acteurs de l'accompagnement des Personnes en situation de handicap (PSH)

Description de l'action

Les branches peuvent aller à la rencontre des acteurs de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (en premier lieu les cap emploi, mais également les acteurs du conseil en évolution professionnelle, France Travail, etc.) avec une présentation des métiers du commerce agricole précisant les caractéristiques des emplois au regard des problématiques de santé (restrictions par typologie de handicap, mais également mise en évidence des opportunités et des adaptations existantes en fonction des situations).

Nous proposons de prioriser dans un premier temps les départements dans lesquels les entreprises du commerce agricole sont fortement représentées afin de maximiser l'impact de cette action. Par ailleurs, la priorisation peut également s'effectuer sur les métiers – *par exemple, les métiers « cœur » sur lesquels les problématiques de recrutement sont les plus importantes.*

Les branches peuvent en parallèle prendre attache avec les employeurs recruteurs sur le territoire pour favoriser la mise en relation, et faire le lien avec les DR de l'Agefiph pour solliciter si besoin des dispositifs d'aménagements et financement de moyens de compensation.

¹² Le réseau pour l'emploi (RPE) rassemble traditionnellement les réseaux France Travail, Missions Locales et Cap Emploi

Les étapes clés

- Définir les porteurs du projet : membres de la Mission handicap – en fonction des modalités retenues (par branche, interbranche, paritaire ou non) ;
 - Arrêter 2 ou 3 départements prioritaires sur lesquels porter les actions ;
 - Arrêter 2 ou 3 métiers clés prioritaires (métiers stratégiques, métiers en tension...)
 - Construire par métier des fiches spécifiques sur les conditions de travail, les éventuelles restrictions, et surtout la mise en évidence d'opportunités d'aménagements pour les PSH en fonction des typologies
-  Certaines structures peuvent soutenir la création de ces fiches (cf. ressources ci-dessous)
- Organiser des rencontres avec les Cap Emploi sur les territoires pour sensibiliser les conseillers aux réalités des métiers des branches ;
 - A plus long terme, élargir le spectre des partenaires auprès desquels mener de telles actions (CEP, France Travail, Missions locales...)

Les facteurs clés de réussite

- Capacité à se déplacer dans les Cap Emploi pour venir à la rencontre des conseillers
- Mobilisation des DR Ocapiat et de leurs référents handicap pour toucher les cap emploi sur les territoires
- Priorisation des métiers et des territoires pour avancer progressivement dans la démarche.

Les écueils à éviter

- Des ambitions (notamment territoriales) qui ne permettent pas un travail en profondeur auprès des acteurs visés

Porteur(s) de l'action

- Porteurs de projets au sein de la Mission handicap – en fonction de l'organisation retenue
- Mobilisation de partenaires externes clés (Ocapiat)



Ressources clés :

- *Fiches métiers Bossons Fûté*
- *Fiches médicoprofessionnelles (FMP) de Présanse*

C. Les branches en soutien et au service des entreprises

1. Sensibiliser les directions d'entreprises sur le handicap

CONSTATS	
L'étude a permis de mettre en évidence une grande méconnaissance des directions d'entreprise sur le handicap de manière générale : sur ce que la notion de « handicap » représente réellement d'une part (définition), sur les obligations en tant qu'employeur en la matière d'autre part (obligations légales), et enfin sur les possibilités réelles d'insertion de personnes en situation de handicap sur les métiers du commerce agricole (préjugés).	
OBJECTIF VISE	
Les branches peuvent être à l'initiative d'informations sur la notion de handicap auprès des entreprises, afin de démystifier le sujet en premier lieu : beaucoup d'entreprises interrogées pensent de fait que le handicap n'est pas compatible avec les métiers du commerce agricole, or l'enquête de terrain a permis de démontrer le contraire. Beaucoup d'entreprises du commerce agricole n'ont que très peu de ressources, en termes de temps à titre principal, pour se renseigner de leur côté sur le sujet. La branche pourrait en ce sens jouer un rôle de veille et d'information à destination des entreprises.	
C.1.1	Diffusion et relai auprès des entreprises d'outils d'information et de sensibilisation existants sur le handicap <i>Cette action peut être engagée à la place ou en complément de l'action C.1.2 suivante.</i>
Description de l'action	
De nombreuses ressources existent d'ores et déjà sur la question du handicap, à destination des entreprises (kits, guides, ressources informationnelles, support de formation/ professionnalisation sur le handicap...). Un premier niveau d'action des branches consiste à relayer cette information aux entreprises afin qu'elles puissent pleinement en prendre connaissance.	
Les étapes clés	
- Recenser l'ensemble des outils existants en matière de communication sur le handicap, selon différentes sources (Ocapiat, Agefiph, Cap Emploi, à titre principal) – ainsi que les réseaux tels que le réseau des référents handicap de l'Agefiph auxquels les entreprises peuvent adhérer pour se professionnaliser. - Sélectionner les outils clés et les catégoriser en fonction du type d'informations (contenus, formats). - Diffuser les outils auprès des entreprises du commerce agricole. - Le cas échéant, il peut être opportun de « diluer » la diffusion d'information en proposant par exemple un mail / semaine sur un mois, avec une thématique ciblée à chaque fois.	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter

• Relai et diffusion par les organisations patronales • Informations claires, synthétiques et droit au but • Diffusion progressive et régulière pour ne pas noyer les entreprises sous l'information • Intégration de la diffusion lors de temps forts de l'année comme la SEEPH¹³ en novembre, la journée internationale des personnes handicapées, l'URRH¹⁴ ou autres.	• Envoi de trop nombreuses informations du même coup (saturation de l'information) • Formats hétérogènes et sans cohérence
Porteur(s) de l'action	
• Mission handicap pour le ciblage de l'information et la formalisation de l'information • Organisations patronales pour le relai de l'information	

Ressources clés :



- Kit Ocapiat : [Le handicap - OCAPAT](#)
- [Centre de ressources de l'Agefiph](#)
- [Réseau des référents handicap de l'Agefiph](#)
- Les modules de professionnalisation [Appui Pro](#) de l'Agefiph

C.1.2	Production et diffusion d'outils de sensibilisation adaptés aux entreprises du commerce agricole <i>Cette action peut être engagée à la place ou en complément de l'action C.1.1 précédente.</i>	★
Description de l'action		
Sur le même modèle que l'action C.1.1, les branches peuvent diffuser aux entreprises du commerce agricole des informations diverses sur le sujet du handicap, en adaptant le contenu cette fois aux entreprises du commerce agricole, voire par branche : - Contenus ciblés sur les conditions de travail observées dans les entreprises du commerce agricole - Charte graphique dédiée et uniforme - Témoignages / exemples d'entreprises du commerce agricole pour illustrer les propos		
Les étapes clés		
• Définir les informations clés à faire figurer dans les outils de sensibilisation, ainsi que les formats adaptés ○ Plutôt fiche outils, guide pratique, document ludique sous format de questionnaire vrai/faux... ○ Diffusion sous format digital et/ou physique (papier par voie postale) ○ Diffusion en « une fois » ou bien diffusion perlée sur une période donnée		

¹³ SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap, qui a lieu tous les ans au mois de novembre

¹⁴ Université du Réseau des Référents Handicap de l'Agefiph

- Formaliser les outils de sensibilisation en s'inspirant d'outils existants et en y appliquant une charte graphique dédiée - Diffuser les outils auprès des entreprises du commerce agricole →  Nous envisageons par exemple une diffusion perlée des outils, en proposant par exemple un mail par semaine sur un mois sous un format « newsletter », avec une thématique ciblée dans chacune d'elles, de façon à ne pas noyer les interlocuteurs sous l'information ; → A l'issue de la diffusion de ces communications, un outil condensé sous un format « livret clé en main » pourrait en ce sens être distribué aux entreprises (conjointement à l'annuaire proposé aux actions <i>B.1.1 et B.1.2</i>)	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
- Relai et diffusion par les organisations patronales - Informations claires, synthétiques et droit au but - Etayage par des exemples concrets au sein d'entreprises - Diffusion progressive et régulière pour ne pas noyer les entreprises sous l'information	- Envoi de trop nombreuses informations du même coup (saturation de l'information) - Formats hétérogènes et sans cohérence
Porteur(s) de l'action	
- Mission handicap pour le ciblage de l'information et la formalisation de l'information - Partenaires externes (Cap Emploi, Agefiph) - Organisations patronales pour le relai de l'information	

C.1.3	Organisation de temps de partages inter-entreprises
Description de l'action	Les échanges avec les entreprises et les groupes de travail ont permis de pointer le besoin de partage des entreprises sur le sujet de l'insertion et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Les informations diffusées par écrit peuvent en effet demeurer abstraites si elles ne sont pas incarnées dans des situations bien réelles. De ce fait, des temps d'échanges entre entreprises permettraient de mettre en évidence les actions et bonnes pratiques de certaines sur ce champ, afin d'éclairer les entreprises les moins outillées et avancées sur le sujet. Avec le concours d'acteurs institutionnels (Agefiph, Cap emploi, Assurance maladie, Médecine du travail...) ces temps à la fois descendants et participatifs pourraient permettre aux entreprises qui se sentent « démunies » sur le sujet de prendre conscience des possibilités existantes.
Les étapes clés	- Définir les modalités concrètes de ces temps de partages - Des webinaires thématiques tous les 4 mois, des réunions en présentiel territoriales ponctuelles sur des territoires volontaires, par exemple ? - Définir des thématiques d'intérêt pour les entreprises : « Comprendre les différentes typologies de handicap pour faciliter l'insertion dans l'emploi » « en tant qu'employeur, quelles sont mes obligations en matière d'emploi de

PSH ? », « Quelles solutions pour maintenir dans l'emploi mon salarié en situation de handicap ? », ou encore « Comment intégrer dans l'emploi un candidat en situation de handicap sur tel ou tel métier », etc. • Cibler des territoires d'expérimentation pour des rencontres en présentiel • Associer des partenaires institutionnels, professionnels de l'accompagnement des PSH (Agefiph, Cap Emploi, Assurance maladie, etc.)	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Des thématiques attractives du point de vue des entreprises pour la tenue de ces temps d'échanges • Un format court pour favoriser la participation des entreprises (une matinée max. en présentiel, 1h en distanciel)	• Une thématique évasive et peu parlante pour les entreprises
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs de projets au sein de la Mission Handicap – en fonction de l'organisation retenue • Mobilisation des partenaires clés (en particulier sur les territoires le cas échéant)	

2. Outiller les entreprises pour sensibiliser les salariés (et en particulier les lignes managériales) au handicap

CONSTATS	
Au-delà des directions d'entreprises dans les branches du commerce agricole, l'étude a permis de déceler une méconnaissance du handicap au niveau des collectifs de travail dans leur ensemble et des salariés de manière générale. Cette méconnaissance nourrit en particulier les préjugés et les réticences des salariés à faire reconnaître leur handicap ou à le déclarer à leur employeur, de peur de subir une forme de stigmatisation à minima, de discrimination et de déclassement dans les situations les plus fortes, voire de perdre leur emploi du fait de leur handicap. Cette méconnaissance peut également nourrir l'incompréhension voire la jalousie en cas d'aménagement de postes pour les personnes bénéficiant de moyens de compensation (organisationnel, ergonomique) du fait du manque de communication sur les situations individuelles. Les entreprises ne disposent pas toujours des outils clés en main pour sensibiliser les collectifs de travail, afin de faire tomber les préjugés et risques de stigmates.	
OBJECTIF VISE	
Les branches peuvent accompagner les entreprises dans la sensibilisation de leurs salariés en leur fournissant les outils clés en main, de façon à faciliter la communication sur le sujet en entreprise et déconstruire les préjugés autour de la notion de handicap au travail.	

C.2.1	Diffusion de supports de communication existants aux entreprises de la branche <i>Cette action peut être engagée à la place ou en complément de l'action C.2.2 suivante.</i>
Description de l'action	

De nombreuses ressources existent d'ores et déjà pour sensibiliser des collectifs de travail sur le sujet du handicap, à destination des entreprises (kits, guides, ressources informationnelles, support de formation / sensibilisation sur le handicap...). Un premier niveau d'action des branches consiste à relayer des outils aux entreprises afin qu'elles puissent pleinement se les approprier et les déployer en interne.

Les étapes clés

- Recenser l'ensemble des outils existants en matière de sensibilisation en entreprises (Agefiph, Cap Emploi, Acteurs de la santé au travail...), voire des acteurs proposant des actions de sensibilisation ;
- Sélectionner les supports les plus adaptés aux entreprises du commerce agricoles ;
- Diffuser les outils auprès des entreprises

Les facteurs clés de réussite

- Relai et diffusion par les organisations patronales
- Outils clés en main immédiatement mobilisables

Les écueils à éviter

- Temps d'assimilation trop important

Porteur(s) de l'action

- Mission handicap pour le ciblage des outils clés
- Organisations patronales pour le relai de l'information

Ressources clés :



- La plateforme Activateurs de progrès de l'Agefiph (outils pour communiquer, outils pour sensibiliser)
- Les modules de professionnalisation Appui Pro de l'Agefiph

C.2.2

Création d'outils de sensibilisation portés par les branches à destination des entreprises

Cette action peut être engagée à la place ou en complément de l'action C.2.1 précédente.

Description de l'action

Si les branches peuvent diffuser aux entreprises des outils d'information et de sensibilisation clés en main, elles peuvent également proposer des actions de sensibilisation spécifiques au commerce agricole à destination des entreprises, en adaptant leur contenu au secteur ou bien plus spécifiquement aux deux branches :

- Contenus ciblés sur les conditions de travail observées dans les entreprises du commerce agricole ;
- Charte graphique dédiée et uniforme ;
- Témoignages / exemples d'entreprises du commerce agricole pour illustrer les propos.

Les étapes clés

- Définir les contenus clés :
 - Contenus « généralistes » sur ce qu'est le handicap ; Pourquoi en parler à son employeur ; les aides et financements disponibles, etc....
 - Contenus plus spécialisés pour guider les lignes managériales sur le management de personnes en situation de handicap ;
- Définir et prioriser les formats les plus adaptés, en fonction des moyens (humains, financiers) à disposition des branches et des cibles :

○ Posters à afficher dans les entreprises ; ○ Prospectus à transmettre aux managers en particulier pour sensibiliser à l'encadrement des salariés en situation de handicap ; ○ Modules de sensibilisation digitale (sous forme de courte vidéo par exemple) ; →  Tous les formats ne représentent pas la même charge de travail et le même coût financier. Il s'agit d'une variable à prendre en considération dans la priorisation des actions à décliner. → Définir et s'accorder sur les leviers de diffusion auprès des entreprises	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Ambitions alignées avec les moyens à disposition • Relai et diffusion par les organisations patronales • Informations claires, synthétiques et droit au but • Contextualisation de l'information aux spécificités de la branche	• Envoi de trop nombreuses informations (saturation de l'information) • Un trop grand nombre de formats différents dans un premier temps – <i>peut être contre-productif et trop coûteux</i>
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs de projet de la mission handicap, avec l'appui optionnel d'une aide externe (agence de communication par exemple ?) pour la formalisation des documents, moyennant financements dédiés • Association de partenaires externes (Ocapiat, Cap Emploi, Agefiph) pour la définition des messages clés • Organisations patronales pour le relai de l'information	

C.2.3	Développement de formations adaptées à destination des lignes managériales et des salariés des entreprises du commerce agricole
Description de l'action	
Pour aller plus loin dans la sensibilisation, les branches peuvent proposer des actions de formation et de sensibilisation dédiées au secteur du commerce agricole et destinées aux salariés et lignes managériales. Ce type de formations pourrait poursuivre plusieurs objectifs : • D'une part de diffuser l'information claire et objective sur le handicap et de lever les préjugés qui peuvent l'entourer (incompatibilité avec les métiers du commerce agricole, coûts financiers, etc.) ; • D'autre part de donner à voir les solutions existantes et ressources pour accompagner les équipes dans leurs projets de recrutement et d'insertion de PSH (comment sourcer, quel processus mettre en place, quelle sémantique adopter, etc.), mais également de les accompagner dans les projets de maintien dans l'emploi lorsqu'un salarié est concerné par un risque d'inaptitude et/ou de désinsertion professionnelle. • Et enfin de diffuser les bonnes pratiques et la connaissance sur le sujet au sein des collectifs de travail. Pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein du collectif de travail et le bon déroulement de la pratique métier au quotidien, encore faut-il que les collègues soient sensibilisés au sujet. La méconnaissance peut là encore générer des incompréhensions face à certaines situations, ou encore dispositifs de	

compensation à destination d'un travailleur en situation de handicap parfois perçus comme un « traitement de faveur » par les collègues. Il peut être envisagé pour Ocapiat de communiquer auprès des entreprises des branches de manière plus appuyée sur son offre régionale transversale de formation sur le handicap, pour encourager sa mobilisation, en mettant en particulier en avant sa gratuité à destination des entreprises de moins de 50 salariés.	
Les étapes clés	
• Cibler les sujets à aborder au sein de ces modules de formation • Identifier les éléments génériques et transversaux déjà à disposition • Identifier les points spécifiques au secteur du commerce agricole, en repartant notamment des besoins des entreprises • Engager le processus d'achat de la formation par les branches • Rédiger le cahier des charges et des modules de formation attendus • Sélectionner les prestataires idoines pour la prestation • Créer la formation dédiée à la branche, avec sollicitation d'un prestataire externe – <i>requiert des moyens financiers dédiés et la formalisation d'une ingénierie pédagogique</i> • Communiquer auprès des entreprises de l'existence de cette formation	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Formations courtes • Communication ciblée pour amener les entreprises à se positionner • Témoignages d'entreprises à intégrer aux formations pour illustrer les propos • Découpage en "modules de formation" pour permettre un choix aux entreprises	• Formations longues, chères et peu attractives pour les entreprises
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs de projets au sein de la Mission Handicap • CPNE • Ocapiat	

3. Outiller les entreprises pour aborder la question du handicap avec leurs salariés

CONSTATS
Les salariés potentiellement concernés par le handicap, comme l'a montré l'étude, peuvent ne pas être conscients des avantages en matière d'adaptation des conditions de travail, que l'obtention de la RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé) peut représenter pour eux. Au contraire a été évoquée la crainte pour un salarié de déclarer son handicap à son employeur, de peur d'être stigmatisé dans son emploi et de voir ses chances d'évoluer professionnellement amoindries. De l'autre côté du spectre, les managers peuvent être réticents à aborder la question du handicap avec les salariés faute de connaissance sur le sujet, de crainte de ne brusquer l'employé au mieux, de ne franchir les limites légales au pire.

OBJECTIF VISE

Les branches peuvent accompagner les entreprises et en particulier les managers pour aborder directement la question avec eux, avec les termes appropriés et la sémantique idoine, afin :

- D'encourager la prise de parole sur le sujet
- De déstigmatiser la question du handicap
- D'être perçu comme une entreprise à l'écoute sur les sujets de santé au travail (amélioration de la marque employeur)

C.3	Création d'une « trame-type » d'entretien pour outiller les employeurs à aborder le handicap avec les salariés (du recrutement aux différents entretiens individuels qui jalonnent la carrière) 
Description de l'action	
Les branches peuvent encourager les entreprises à mobiliser les espaces de discussion existants en entreprise pour aborder spécifiquement la question du handicap (rappel des droits, orientation vers les acteurs et ressources expertes, etc.). Certains « espaces – temps » apparaissent particulièrement appropriés pour ce type d'initiatives. Nous pensons aux entretiens professionnels, entretien individuel d'évaluation, ou aux entretiens de mi-carrière par exemple. Pour aider, en particulier les TPME dans cet objectif, les branches peuvent réaliser une « trame type » à destination des managers, afin de guider les échanges et le partage d'information pour les salariés. Cela permettrait également aux managers en charge de ces temps d'échanges, de se remettre à jour sur leurs propres obligations en la matière. Cette trame permettrait par ailleurs d'orienter la direction et le management intermédiaire vers des ressources de professionnalisation existantes (Modul'Pro de l'Agefiph, ressources Ocapiat par exemple...)	
Les étapes clés	
• Définition d'une équipe projet au sein de la Mission handicap pour porter la rédaction de cette trame. • Rédiger la trame, en s'entourant si besoin d'experts (du droit du travail notamment) • Adapter, le cas échéant, cette trame-type aux différents stades de la vie en entreprise (recrutement, entretien annuel, entretien professionnel, entretien de mi-carrière, etc.) • Diffusion de la trame à destination des entreprises de la branche, en particulier à destination des TPE/PME.	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Accompagnement de la diffusion de la trame, d'autres supports de sensibilisation et de formation à destination des managers (cf. actions C.1 et C.2) • Ouverture réelle de l'entreprise à aborder le sujet avec leurs salariés	• Diffusion de cette trame de manière décontextualisée
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs de la Mission handicap • Accompagnement juridique à envisager, avec l'aide d'experts du handicap à étudier (<i>identification de la bonne terminologie notamment</i>)	

4. Accompagner les entreprises dans le recrutement de salariés en situation de handicap

CONSTATS	
Si le recrutement de PSH ne figure pas parmi les priorités des entreprises rencontrées, ces dernières ne se montrent, en général, pas opposées à cette perspective basée sur le seul critère du handicap, souvent même au contraire - à condition bien sûr que le handicap lui-même ne représente pas un frein à l'emploi des candidats. Elles témoignent en revanche de la difficulté à cibler des candidats en situation de handicap, car ces derniers ne manifestent que très rarement leur situation de handicap au stade de l'entretien d'embauche. Les processus et démarches à suivre pour intégrer au sein d'un collectif de travail une personne en situation de handicap de manière idoine ne sont, par ailleurs, pas toujours maîtrisés, ce qui peut conduire à une forme de crainte vis-à-vis du recrutement des personnes en situation de handicap, de peur de « mal faire ».	
OBJECTIF VISE	
La branche peut accompagner les processus de recrutement en fournissant aux entreprises des ressources pour mieux cibler les personnes en situation de handicap, et fournir les clés et ressources pertinentes pour guider les entreprises dans l'insertion de nouvelles recrues en situation de handicap.	
C.4.1	Diffusion d'outils existants sur la méthodologie pour favoriser un processus de recrutement inclusif <i>Cette action peut être engagée à la place ou en complément de l'action C.4.2 suivante.</i>
Description de l'action	
Des ressources existantes d'ores et déjà, produites par une diversité d'acteurs, sont accessibles sur la question du recrutement inclusif de personnes en situation de handicap. Elles peuvent concerner le recrutement de PSH à plusieurs niveaux : - Le meilleur ciblage de candidats en situation de handicap (volet sourcing) - La méthodologie ou les démarches à suivre pour intégrer une personne en situation de handicap (volet insertion) - Les moyens pour sensibiliser le collectif de travail dans le cadre du processus de recrutement... Un premier niveau d'action des branches consiste à relayer cette information aux entreprises afin qu'elles puissent pleinement en prendre connaissance, et être guidées dans les étapes du recrutement.	
Les étapes clés	
• Recenser l'ensemble de l'outillage existant spécifique à la thématique du recrutement (Ocapiat, Agefiph, Cap Emploi, à titre principal) • Sélectionner les outils clés, les catégoriser en fonction du type d'informations (contenus, formats) et prioriser ; • Diffuser les outils auprès des entreprises du commerce agricole •  <i>NB : cette action peut intégrer les actions C.1, relatives à la sensibilisation des employeurs évoquées ci-dessus. L'outillage sur le recrutement intégrerait en effet un volet spécifique sur le recrutement.</i>	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Relai et diffusion par les organisations patronales	• Pas d'écueil identifié par l'équipe de mission

Informations claires, synthétiques et droit au but	
Porteur(s) de l'action	
- Mission handicap pour le ciblage de l'information et la formalisation de l'information - Organisations patronales pour le relai de l'information	

Exemple de ressources clés :

- L'outillage Ocapiat :
 - o [Recruter des personnes en situation de handicap, mode d'emploi](#)
 - o [Recrutement inclusif, une réponse à vos besoins en compétences](#)
 - o [Recrutement de personnes en situation de handicap, et si vous pensiez à l'alternance ?](#)
- [Livre blanc « Pour le déploiement du recrutement inclusif »](#)
- Dépliant de l'Agefiph : [« Des solutions pour recruter une personne handicapée »](#)
- Et d'autres ressources sur le recrutement à retrouver grâce au [centre de ressources](#) de l'Agefiph

C.4.2	Création d'un outillage sur le recrutement inclusif d'un salarié en situation de handicap spécifique aux entreprises du commerce agricole <i>Cette action peut être engagée à la place ou en complément de l'action C.4.1 précédente.</i>	
Description de l'action		
Sur le même modèle que l'action C.4.1, les branches peuvent diffuser aux entreprises du commerce agricole des informations spécifiques sur le sujet du recrutement de salariés en situation de handicap, en adaptant le contenu cette fois au secteur du commerce agricole, voire par branche : - Charte graphique dédiée et uniforme ; - Témoignages / exemples de recrutements et de processus d'insertion de personnes en situation de handicap réussis dans des entreprises du commerce agricole pour illustrer les propos		
Les étapes clés		
• Définir les informations clés à faire figurer dans les outils de sensibilisation, ainsi que les formats adaptés ◦ Plutôt fiche outils, guide pratique, document ludique sous format de questionnaire vrai/faux... ◦ Diffusion sous format digital et/ou physique (papier par voie postale) • Formaliser les outils de sensibilisation sur le recrutement de PSH dans les entreprises du commerce agricole, en s'inspirant notamment d'outils existants et en y appliquant une charte graphique dédiée • Diffuser les outils auprès des entreprises du commerce agricole  <i>NB : comme l'action C.4.1, cette action peut intégrer les actions C.1, relatives à la sensibilisation des employeurs évoquées ci-dessus. L'outillage sur le recrutement intégrerait en effet un volet spécifique sur le recrutement</i>		
Les facteurs clés de réussite		Les écueils à éviter
• Relai et diffusion par les organisations patronales		• <i>Pas d'écueil identifié par l'équipe de mission</i>

• Informations claires, synthétiques et droit au but • Plus-value apportée par des témoignages d'entreprises du commerce agricole	
Porteur(s) de l'action	
• Mission handicap pour le ciblage de l'information et la formalisation de l'information • Partenaires externes (Cap Emploi, Agefiph) • Organisations patronales pour le relai de l'information	

C.4.3	Organisation de job datings spécialisés à destination des personnes en situation de handicap
Description de l'action	
Afin de renforcer les perspectives d'embauche de personnes en situation de handicap dans les métiers du commerce agricole, les branches pourraient être porteuses d'événements tels que des rencontres entre candidats en situation de handicap d'un côté, et des employeurs de l'autre, sur un format de « job-dating » -  <i>Sur les stands de rencontre employeurs / candidats « classiques », les employeurs peuvent par ailleurs rendre ostensible (via des plaquettes à disposition sur les stands, une communication spécifique) leur disposition à recruter des personnes en situation de handicap en mettant en avant leur politique inclusive.</i>	
Les étapes clés	
• Définir le périmètre du job dating ◦ Périmètre géographique local ? Départemental ? Régional ? Un équilibre à trouver entre un rayon peu étendu pour favoriser la venue et un potentiel large de participants ; ◦ Périmètre sectoriel : métiers en tension uniquement ? activités spécifiques ou bien toutes activités du commerce agricole ? • Définir les modalités opérationnelles du job dating ◦ Format présentiel, distanciel, ou hybride ? ▪  Si format présentiel retenu, prévoir et anticiper l'accessibilité de l'événement ◦ Formats tables rondes, speed-meeting, stands, ou bien hybride ? • Mobiliser les employeurs et les candidats en situation de handicap ◦ Communiquer auprès des employeurs (via les organisations patronales, Ocapiat), sonder leurs besoins en recrutement, sécuriser leur engagement et les préparer le cas échéant ; ◦ Préparer le sourcing des candidats en situation de handicap, en mobilisant les cap emploi, France travail, mais également réseaux de travail temporaire, missions locales, associations handicap... ; assurer la préparation en amont des profils sur les postes (connaissance des métiers) ▪ <i>Cf. action B</i> • Assurer le suivi post-événement auprès des participants (retours d'expérience, recrutements éventuels, etc.) afin d'étudier les opportunités de le réitérer.	

-  Cette action demandera potentiellement le déblocage d'un certain budget financier en fonction de son envergure, à envisager par les porteurs de projet	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Relai de l'information par les organisations patronales • Préparation en amont des candidats et des entreprises • Communication élargie et appuyée auprès des employeurs, et identification de leurs besoins • Mobilisation des partenaires clés de l'emploi et du handicap pour identifier les candidats intéressés	• Visée d'un territoire trop élargi dans un premier temps
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs de projet au sein de la mission handicap • Mobilisation des partenaires clés de l'emploi et du handicap sur le(s) territoire(s) envisagé(s) • Mobilisation d'un prestataire événementiel le cas échéant	

C.4.4	Création de parcours de formation spécialisés pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap (POE)
Description de l'action	
Les POEC constituent un dispositif clé d'insertion des publics éloignés de l'emploi. Malgré une forte tension sur les recrutements dans certains métiers en particulier, il n'existe à ce jour pas de POE (préparation opérationnelle à l'emploi, collective ou individuelle) créée spécifiquement pour les publics en situation de handicap. Or, ces derniers constituent un vivier de potentiels travailleurs qui pourraient, au moyen de dispositifs de formation adaptés, intégrer les entreprises du commerce agricole. La création d'une POE orientée spécifiquement vers les publics en situation de handicap poursuit plusieurs objectifs : → Répondre à un besoin des entreprises ; → Permettre aux entreprises un premier niveau d'engagement sur le sujet du handicap ; → Commander à l'offre de formation des ingénieries pédagogiques adaptées au handicap ; → Permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder de manière facilitée aux métiers de la branche, voire à une certification.	
Les étapes clés	
• Préparer les modalités de la POE spécifique à destination des personnes en situation de handicap ◦ Identifier les métiers et les territoires sur lesquels les besoins en recrutement sont les plus prégnants ◦ Construire, avec le soutien de l'OPCO, le contenu pédagogique par rapport au métier envisagé ◦ Anticiper les modalités concrètes d'adaptation de la formation aux publics en situation de handicap • Construire les conditions d'opérabilité et de concrétisation des orientations des personnes en situation de handicap vers ces formations ◦ Sensibiliser les acteurs de l'orientation aux opportunités des branches (cf. fiche B.2)	

○ De manière élargie, solliciter le réseau pour l'emploi pour créer les conditions idoines à l'orientation des publics en situation de handicap éloignés de l'emploi à s'orienter vers cette POE ○ Mobiliser les entreprises de la branche.	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Assurance de l'engagement des entreprises dans la démarche • Engagement de France Travail / Cap Emploi pour le sourcing de candidats • Engagement de l'OPCO et de l'OF	• Complexité intrinsèque liée à la création d'un parcours de formation (conception, coordination, accessibilité...)
Porteur(s) de l'action	
• Membres de la Mission handicap pour le pilotage, partenaires sociaux pour la négociation de branche	

5. Accompagner les entreprises dans le suivi des trajectoires de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

CONSTATS	
Comme l'a souligné l'étude, les entreprises des branches du commerce agricole sont davantage confrontées à des problématiques liées aux questions de maintien dans l'emploi, qu'aux problématiques liées au recrutement : métiers usants, vieillissement de la population salariée, enjeux liés à la prévention de la désinsertion professionnelle, ... Les entreprises ont de ce point de vue un besoin accru d'accompagnement sur le volet du maintien dans l'emploi.	
OBJECTIF VISE	
Les branches peuvent se faire le relai d'informations concernant la thématique spécifique du maintien dans l'emploi, afin d'informer les entreprises concernées sur • Les dispositifs de financement existants pour faciliter les aménagements de poste au service du maintien • Les offres de service des partenaires permettant des interventions en entreprise pour accompagner les employeurs à la définition d'actions de maintien dans l'emploi	

C.5.1	Diffusion d'outils existants sur le sujet du maintien dans l'emploi / de la prévention de la désinsertion professionnelle	
Description de l'action		
Des ressources existantes d'ores et déjà, produites par une diversité d'acteurs, sont accessibles sur la question de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé. Elles peuvent concerner le maintien dans l'emploi des PSH à plusieurs niveaux : - La prévention primaire des risques professionnels (comment prévenir l'usure professionnelle par exemple) - Les dispositifs de maintien dans l'emploi : financements, offres de services, etc. - Les dispositifs de formation pour maintenir l'employabilité du collaborateur		

Un premier niveau d'action des branches consiste à relayer cette information aux entreprises afin qu'elles puissent pleinement en prendre connaissance, et être guidées dans les étapes du maintien dans l'emploi.

-  *L'élaboration d'un outillage adapté aux métiers du commerce agricole peut être envisagée par les branches, dans l'objectif de guider les services de santé au travail d'une part, les employeurs d'autre part dans la prévention primaire spécifique aux métiers du secteur.*

Les étapes clés

- Recenser l'ensemble de l'outillage existant spécifique à la thématique de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi (Ocapiat, Agefiph, Cap Emploi, ANACT, Assurance maladie, à titre principal)
- Sélectionner les outils clés, les catégoriser en fonction du type d'informations (contenus, formats) et prioriser l'information ;
 - *Le cas échéant, adapter les supports et outils de communication aux métiers du commerce agricole*
- Diffuser les outils auprès des entreprises du commerce agricole.
 - *Si des outils spécifiques aux métiers du commerce agricole sont élaborés, prévoir la diffusion de ces derniers aux services de santé au travail (en lien avec l'objectif B.2)*
-  *NB : cette action peut intégrer les actions C.1, relatives à la sensibilisation des employeurs évoquées ci-dessus. L'outillage des entreprises intégrerait en effet un volet spécifique sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi.*

Les facteurs clés de réussite

- Relai et diffusion par les organisations patronales
- Informations claires, synthétiques et droit au but

Les écueils à éviter

- *Pas d'écueil identifié par l'équipe de mission*

Porteur(s) de l'action

- Mission handicap pour le ciblage de l'information et la formalisation de l'information
- Organisations patronales pour le relai de l'information

Exemple de ressources clés :

- *L'offre de services et aides financières de l'Agefiph (Métodia) – [version janvier 2026](#)*
- *L'outillage Ocapiat :*
 - *[Prévenir l'usure professionnelle et accompagner le maintien dans l'emploi](#)*
 - *[Etude ergonomique d'une situation de travail, à quoi ça sert ?](#)*
-  *Guides sur le maintien en emploi :*
 - *Par l'ANACT (décembre 2024) : [guide à retrouver ici](#)*
 - *Par le PRITH Île-de-France (version novembre 2025) : [guide à retrouver ici](#)*
- *Conseil de l'Agefiph : [5 étapes pour préserver l'emploi d'un salarié confronté à une situation de handicap](#) ; [Prévenir les risques et maintenir en emploi | Agefiph](#)*
- *Et d'autres ressources sur le maintien à retrouver grâce au [centre de ressources](#) de l'Agefiph*

C.5.2	Sensibilisation à l'offre des services de prévention et de santé au travail en matière de prévention de la désinsertion professionnelle
Description de l'action	
Les services de prévention et de santé au travail (SPSTI), plus communément appelés Médecine du travail, disposent depuis la réforme de 2021 d'une offre renforcée sur le volet de la prévention de la désinsertion professionnelle, dont les entreprises ignorent parfois l'existence. Ces services peuvent intervenir en entreprise pour fournir des conseils ergonomiques et guider les employeurs sur les actions à mener pour prévenir l'usure professionnelle des salariés et, indirectement, les situations de handicap. La cour des comptes l'a pointé en janvier 2026, les politiques de prévention sont encore trop cloisonnées des politiques handicap malgré un lien réel existant¹⁵. Or la Médecine du travail est le premier interlocuteur des entreprises sur les questions de santé au travail, et constitue à ce titre un acteur privilégié sur la question de l'adéquation des postes de travail aux situations réelles, notamment en ce qui concerne les enjeux handicap. Les branches du commerce agricole peuvent en ce sens jouer un rôle de communication et de mise en lien entre les entreprises et les SPSTI pour mettre en visibilité leur offre d'un côté (<u>les actions sur le milieu de travail ou AMT</u>), et outiller ces derniers sur les spécificités des métiers du commerce agricole de l'autre (cf. action B.2).	
Les étapes clés	
• Formaliser un outil de communication sur le rôle de la Médecine du travail en matière de prévention primaire (prévention intervenant le plus tôt, permettant de diminuer les facteurs de risque pouvant causer l'existence des maladies professionnelles ou accidents de travail), en s'inspirant de l'existant, à destination des entreprises des branches, mettant en évidence l'importance des actions de prévention de l'usure professionnelle. ◦ Fournir éventuellement, par territoire, les contacts des services de santé au travail pour faciliter la prise de contacts • Envisager la création d'un outillage à destination des SPSTI pour présenter les spécificités des métiers du commerce agricole au regard des enjeux de prévention (cf. action B.2) • Diffuser l'outillage aux SPSTI en se rapprochant par exemple de l'organisme représentatif <u>Présanse</u>	
Les facteurs clés de réussite	Les écueils à éviter
• Clarté de la communication aux entreprises pour en favoriser la mobilisation • Relai par les organisations patronales auprès des entreprises	• <i>Pas d'écueil identifié par l'équipe de mission</i>
Porteur(s) de l'action	
• Porteurs au sein de la mission handicap	

¹⁵ La politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap, Cour des Comptes, janvier 2026

Annexe : Glossaire

AAH	Allocation adulte handicapé
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
BOETH	<u>Bénéficiaire de l'obligation d'emploi en qualité de travailleur handicapé</u>
CAP Emploi	Organisme de placement spécialisé pour les travailleurs handicapés
CFA	Centre de formation des apprentis
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
EA	Entreprise adaptée
ESAT	Etablissements et Services d'aide par le Travail
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
MDA	Maison de l'autonomie
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
OETH	Obligation d'emploi de travailleurs handicapés
PCH	Prestation de compensation du handicap
PMR	Personne à Mobilité réduite
PSH	Personne(s) en situation de handicap
RQTH	<u>Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé</u>
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SST / SPSTI	Service de santé au travail / Service de prévention et de santé au travail
STPA	Secteur protégé et adapté
TMS	Troubles musculosquelettiques
TH	Travailleur handicapé

Annexe 2 : détail de la méthodologie de la phase 2

Les entretiens réalisés

Les entretiens auprès des entreprises

Pour mener à bien cette étude, le cabinet s'est entretenu avec un total de 13 entreprises entre le 27 novembre et le 23 décembre 2025.

Les entretiens avaient pour objectif de contribuer à nourrir l'analyse de la situation réelle pour les entreprises des deux branches en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Ils se sont attachés à :

- Recueillir la perception générale des entreprises du périmètre sur la question du handicap (connaissance générale, intérêt sur le sujet, motivations...)
- Identifier les actions mises en place par les entreprises pour favoriser la dynamique d'emploi des personnes en situation de handicap (sensibilisation, formation, mise en place de moyens de compensation...)
- Identifier les difficultés rencontrées dans cette dynamique ou les freins éventuels (insertion, maintien)
- Identifier les besoins des entreprises pour renforcer la dynamique d'insertion et de maintien dans l'emploi

Les critères de panélisation des entreprises ont été définis et arrêtés lors du COPIL de cadrage du 30 octobre 2025.

- Critère n°1 : Activité ;
- Critère n°2 : Situation géographique ;
- Critère n°3 : Taille de la structure.

L'objectif étant de viser une diversité de structures suffisamment représentatives des branches.

- Les entreprises ont d'une part été ciblées par les organisations patronales, qui ont fourni à la mission une partie des contacts entreprises avec lesquelles des entretiens ont été menés ;
- Le cabinet s'est attaché à compléter cette liste en contactant directement, grâce au SI d'Ocapiat, des entreprises susceptibles d'être intéressées par la démarche. Les critères de panélisation ont toujours dans ce contexte fait l'objet d'une attention particulière. Plus de 70 entreprises ont été contactées entre le 27 novembre et le 11 décembre.



Ci-dessous, la liste des entretiens menés auprès des entreprises des deux branches, en précisant leur activité, la taille des structures et leur situation géographique :

IDCC n°1077 - Négoce et industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Activité	Taille de la structure	Situation géographique
Négoce de pomme de terre, ail, oignon, échalote	400 salariés	Grand-Est Bretagne Occitanie
Négoce de pomme de terre, ail, oignon, échalote	40 salariés	Hauts-de-France
Négoce de céréales	42 salariés	Normandie
Négoce de produits du sol et engrais	130 salariés	Occitanie
Négoce en agrofournitures (viticulture, de l'arboriculture, maraîchage et des grandes cultures)	170 salariés	Grand Ouest
Négoce de céréales	47 salariés	Normandie
Négoce multi-secteurs	620 salariés, plus de la moitié sur la branche du négoce	Sud-Ouest (multi-régions)
Négoce de céréales	220 salariés permanents	Hauts-de-France

IDCC n°1405 - Expédition et exportation de fruits et légumes

Activité	Taille de la structure	Situation géographique
1 ^{ère} gamme	80 permanents	Sud-Ouest
1 ^{ère} gamme	30 permanents	Sud-Ouest
1 ^{ère} gamme	100 permanents	Auvergne-Rhône Alpes
4 ^{ème} gamme	64 permanents	PACA
4 ^{ème} gamme	225 permanents	PACA

Des effectifs très variables en fonction de la saisonnalité, le recours aux intérimaires saisonnier étant très répandu pour répondre aux besoins de production en haute saison

Les entretiens auprès des « experts »

Une série d'entretiens complémentaires a été menée avec des délégations régionales d'Ocapiat, de l'Agefiph ainsi qu'avec des organismes de formation / CFA

DR Ocapiat

- Conseillère aux actifs et référente handicap Hauts-de-France et Grand-Est
- Conseillère aux actifs et référente handicap Normandie, Pays-de-la-Loire et Bretagne

DR Agefiph

- Délégué régional adjoint Hauts-de-France
- Délégué régional Normandie
- Déléguée régionale Auvergne-Rhône-Alpes

Organismes de formation

- Directeur RSE de l'AFPA
- Directeur de l'ASFONA
- Directrice du CFA ECCLOR

Le questionnaire en ligne auprès des entreprises

Les objectifs de l'enquête et la passation

En complément des entretiens qualitatifs avec les entreprises, une enquête en ligne a été diffusée auprès des entreprises des deux branches du commerce agricole. En ciblant l'ensemble des entreprises du secteur, cette enquête avait vocation à identifier les enjeux liés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap à une échelle plus large. L'enquête en ligne et les échanges qualitatifs avec les employeurs sont en ce sens complémentaires.

Le questionnaire s'est articulé autour des grandes thématiques suivantes :

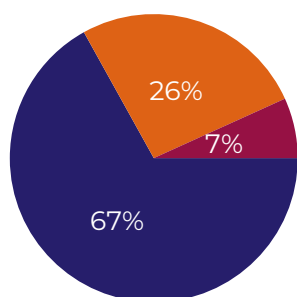
- Description de la structure ;
- Principales préoccupations en termes de ressources humaines à l'heure actuelle ;
- Etat des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Caractérisation de la politique handicap menée dans l'entreprise ;
- Enjeux en matière d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- Enjeux en matière de maintien en emploi ;
- Recueil des besoins.

L'enquête a été diffusée par OCAPIAT auprès des entreprises de la branche de son périmètre le 20 novembre 2025. Une relance a été effectuée le 4 décembre. Il a été clôturé le 15 décembre.

Les caractéristiques des entreprises répondantes

Ce sont **251 entreprises** qui ont répondu au questionnaire, au moins partiellement.

Parmi les 251 structures répondantes :



- Négoce et industrie des produits du sol, engrais, et produits connexes (IDCC n° 1077) (1)
- Expédition exportation de fruits et légumes (IDCC n°1405) (2)
- Autre – merci de préciser (3)

- 168 appartiennent à la branche Négoce et industrie des produits du sol, engrais, et produits connexes (IDCC n°1077), soit **66,9%** du total ;
- 66 appartiennent à la branche Expédition exportation de fruits et légumes (IDCC n°1405), soit **26,3%** du total ;

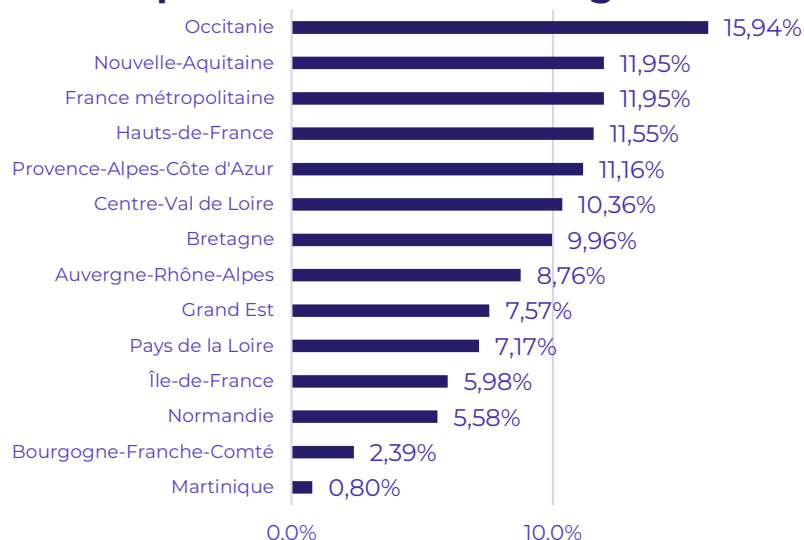
Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025
Question : A quelle branche votre entreprise est-elle rattachée ? (Une seule réponse possible) (Choix unique, n=251)

- 17 (soit **6,8%**) appliquent une autre convention collective : IDCC 7002, 7024, 1930, 7009, multibranches ...

Cette répartition des répondants reflète la répartition des entreprises au niveau national en 2024 (cf. rapport n°1).

Les régions les plus représentées parmi les répondantes sont :

Situation géographique des entreprises du commerce agricole



- L'Occitanie ;
- La Nouvelle-Aquitaine ;
- La « France entière » ;
- Derrière viennent les Hauts-de-France la région PACA, et la région Centre-Val-de-Loire.

Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

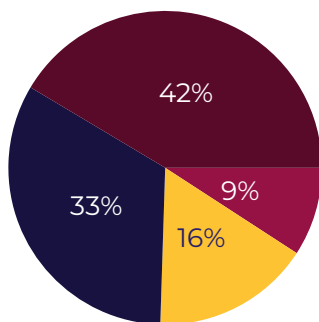
Question : Dans quelle région se situe votre entreprise ? (Choix multiple) (n=251, 306 réponses)

Cette répartition géographique d'ensemble parmi les structures répondantes cache toutefois de fortes disparités entre les entreprises des deux branches :

IDCC 1077 (168 répondants)	IDCC 1045 (66 répondants)
1. Nouvelle-Aquitaine : 16,1%	1. Occitanie : 25,8%
2. France entière : 14,9%	2. PACA : 24,2%
3. Hauts-de-France : 13,7%	3. Bretagne : 12,1%
4. Centre-Val-de-Loire : 12,5%	4. Auvergne-Rhône-Alpes : 12,1%
5. Occitanie : 12,5%	
6. Grand-Est : 10,1 %	

Les entreprises répondantes de la branche expédition et exportation de fruits et légumes sont ainsi davantage concentrées en **Occitanie** et en **Provence-Alpes-Côte d'Azur**, tandis que la répartition est plus homogène pour les entreprises du négoce agricole (qui déclarent par ailleurs davantage être réparties sur l'ensemble de la « France entière »).

La répartition géographique des entreprises répondantes est ainsi similaire à celle des entreprises au niveau national constatée au sein du premier rapport d'analyse (cf. rapport n°1).



- 250 salariés ou plus
- Entre 11 et 19 salariés
- Moins de 11 salariés
- Entre 20 et 249 salariés

Parmi les 251 répondants :

- 83 emploient moins de 11 salariés, soit **33%** ;
- 41 emploient entre 11 et 19 salariés soit **16,3%** ;
- 104 emploient entre 20 et 249 salariés, soit **41,4%** ;
- 23 emploient 250 salariés et plus, soit **9,2%**.

Source : enquête entreprises, traitement Sauléa 2025

Question : Combien de salarié(s) votre entreprise compte-t-elle ? (Choix unique, n=251)

IDCC 1077 (168 répondants)	IDCC 1045 (66 répondants)
- Moins de 11 salariés : 32,1% de répondants (54) - Entre 11 et 19 salariés : 18,5% de répondants (31) - Entre 20 et 249 salariés : 42,2% de répondants (71) 250 salariés et plus : 7,1% de répondants (12)	- Moins de 11 salariés : 37,9% de répondants (25) - Entre 11 et 19 salariés : 13,64% de répondants (9) - Entre 20 et 249 salariés : 40,9% de répondants (27) 250 salariés et plus : 7,6% de répondants (5)

Les ordres de grandeur sont à peu près similaires entre les deux branches, bien que les moins de 11 salariés soient légèrement plus représentées parmi les entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes, et les +250 légèrement moins représentées.

Il est intéressant ici de souligner **l'écart entre la taille des entreprises ayant répondu au questionnaire et la répartition réelle** parmi l'ensemble des entreprises des branches :

- **78 %** des entreprises du commerce agricole comptent **moins de 11 salariés** (cf. rapport n°1) ...
- ...elles ne représentent toutefois que **33 %** des répondantes au questionnaire.

A contrario, **moins de 1%** des entreprises du commerce agricole emploient **plus de 250 salariés** : elles représentent cependant **9% des répondantes** au questionnaire.