



**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 synthétique Phase 3**

**Préconisations opérationnelles pour favoriser le  
recrutement et le maintien dans l'emploi**

## Les objectifs des préconisations

En complément de l'état des lieux, l'étude sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des deux branches professionnelles du commerce agricole vise à faire émerger des recommandations pratiques et mesures concrètes à conduire au niveau des branches et des entreprises en adéquation et réponse aux besoins identifiés.

Il convient de fournir aux parties prenantes 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 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 d'un côté, ANEEFEL de l'autre ;
- La directrice de mission OCAPAT et 2 représentantes de DR ;
- Un représentant de l'Agefiph (DR Auvergne-Rhône-Alpes) ;
- Des directions d'entreprises et DRH volontaires, ce afin d'apporter un regard concret et opérationnel sur les sujets abordés.

*GT n°1 : alimenter et prioriser les objectifs à viser par les branches*

Objectif : échanger sur les objectifs à prioriser, établis en amont par le consultant sur la base du premier travail d'état des lieux, en repartant des grandes catégories d'enjeux ressortis de l'analyse. 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.

*GT n°2 : co-construire les pistes d'actions*

Objectif : échanger avec les participants sur des pistes d'actions concrètes et leurs modalités opérationnelles, utiles en premier lieu pour les entreprises.

Les échanges lors de ces groupes de travail nous ont permis de proposer 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.

## Les choix méthodologiques effectués

Des pistes de préconisations sont proposées **par objectifs** à viser par les branches (« à quelle(s) problématique(s) les actions proposées doivent-elles répondre ? »). Les actions sont classées par 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** ;
- De son **niveau d'expertise** requis ;
- Du **nombre de partenaires** sollicités pour la mettre en œuvre ;
- Des **impacts** escomptés.

Le plan d'actions ci-dessous peut proposer 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 mises en place à plus court terme.



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



- Action prioritaire relative à l'organisation interne des branches et leur gouvernance pour porter le sujet du handicap sur le long terme.
- 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'établit 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.

## Présentation synoptique des préconisations, par catégorie d'actions et objectif visé

| Catégorie d'actions                                                                    | Objectif visé                                                                                  | Actions                                                                                                                                      |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| <b>A. Les branches comme acteur politique</b>                                          | <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>B. Les branches en animation du réseau de partenaires emploi-formation-handicap</b> | <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>   |   |
|                                                                                        |                                                                                                |                                                                                                                                              |   |
|                                                                                        |                                                                                                |                                                                                                                                              |   |
| <b>C. Les branches en soutien et au service des entreprises</b>                        | <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 SPSTI<sup>1</sup> en matière de prévention de la désinsertion professionnelle</u>                                                                                           |



Le détail des fiches actions figure dans le rapport complet



<sup>1</sup> SPSTI : Services de prévention et de santé au travail interentreprises