

Branche des commerces de gros

Diagnostic sectoriel sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées



Synthèse

Mars 2026



L'écosystème de la politique handicap de la branche

Directions, référents handicap, RH...

Cibles des actions : entreprises de la branche

Organisations patronales représentatives des commerces de gros

- **Secrétariat de la CPNEFP (CGF)**
- **Participation aux différentes instances** de la Branche

Membres de la CPNEFP

Politique handicap de la branche

Acteurs et partenaires institutionnels et opérationnels

Organisations syndicales de salariés

- **Participation aux différentes instances** de la branche
- **Membres des CSE** au sein des entreprises

OPCO de branche AKTO, Agefiph

Acteurs par projet / domaine de compétences :

- Acteurs insertion / emploi
- Acteurs formation
- Acteurs de la sous-traitance handi-engagée
- Prestataires spécialisés

Liste non exhaustive

Financement, proposition de ressources et mise en œuvre opérationnelle des actions



Caractéristiques spécifiques à la branche des commerces de gros

- **Un accord handicap de branche, signé en 2013 pour une durée déterminée de trois ans** (non reconduit), avec quelques dispositions en faveur des salariés en situation de handicap (manque de visibilité sur leur application au sein des entreprises)
- **Des entreprises manquant de temps et exprimant des besoins d'informations et d'accompagnement**
- **Des échelons multiples** : organisations patronales représentatives des commerces de gros, entreprises, établissements
- **Des cadres partenariaux à exploiter** : convention CGF / France Travail, convention AKTO / Agefiph



Enseignements de l'enquête (anonyme) sur le handicap

déployée par AKTO, auprès des entreprises
de la Branche, dans le cadre du diagnostic
Agefiph, entre septembre et octobre 2025

149 réponses



Profil des entreprises participantes

70% des entreprises répondantes relèvent de la famille des **entreprises non alimentaires**

45% des entreprises participantes comptent **moins de 20 salariés** dans leurs effectifs
(entreprises non concernées par l'obligation d'emploi)

51% des entreprises participantes mentionnent n'employer **aucun collaborateur en situation de handicap**

49% des entreprises participantes ont **déjà fait appel à l'Agefiph**

49% des entreprises participantes ont **déjà été confrontées à des avis d'incapacité**

Obstacles à l'emploi des BOETH

Principal frein à l'emploi des personnes handicapées : les **exigences physiques** (48% des répondants, 75% des entreprises de la famille alimentaire)

Atouts à l'insertion des BOETH

- **Valeurs** de l'entreprise
- **Ouverture d'esprit** des collaborateurs

Actions pour développer l'emploi

Information et sensibilisation des collaborateurs



Attentes vis-à-vis de la Branche

88% des entreprises participantes estiment l'engagement de la Branche souhaitable

Principales attentes :

- Proposition de **formations**
- **Apport d'informations** sur la thématique du handicap

Forces

- **Les organisations patronales représentatives des commerces de gros déjà bien identifiées** comme ressources de la part des entreprises
- **Des entreprises en faveur de l'implication de la branche** sur le sujet
- **La CPNEFP à même de se mobiliser rapidement sur le sujet**
- **Le souhait d'inscrire le handicap durablement dans l'ADN** de la branche
- **AKTO, un OPCO moteur sur le thème du handicap** (convention Agefiph), avec des **outils et acteurs** au service des entreprises (auto diagnostic, parcours TH,...)
- **L'Agefiph à même de soutenir la branche** dans le déploiement de son plan d'action

Fragilités, risques

- **Une organisation en confédération, qui peut ralentir le processus de décision et de remontée d'informations**
- **Les cibles et modalités de diffusion de l'information auprès des entreprises à définir**
- **Un accord handicap par le passé (2013), peu identifié**
- **Une représentation du handicap encore stéréotypée, axée notamment sur le handicap physique**

Opportunités

- **Un accord de branche par le passé, pouvant servir de socle en vue d'une actualisation**
- **Des canaux de communication à exploiter**
- **De nombreuses entreprises prêtes à témoigner** et partager leurs expériences
- **Des partenariats déjà solides entre certaines entreprises et les acteurs du handicap** (Cap emploi, France travail,...)
- **Des améliorations des conditions de travail sur le port de charge, à mettre en visibilité**
- **Des cas de maintien dans l'emploi remarquables**

Contraintes, enjeux

- **De très nombreuses entreprises de moins de 20 salariés** (besoin d'approche différenciée et d'accompagnement)
- **Des métiers aux contraintes physiques importantes et en tension**
- **Des attentes de la part des entreprises** (formation, communication...)
- **Des engagements inscrits dans une convention entre la CGF et France Travail, sans intégration de la thématique du handicap** cependant

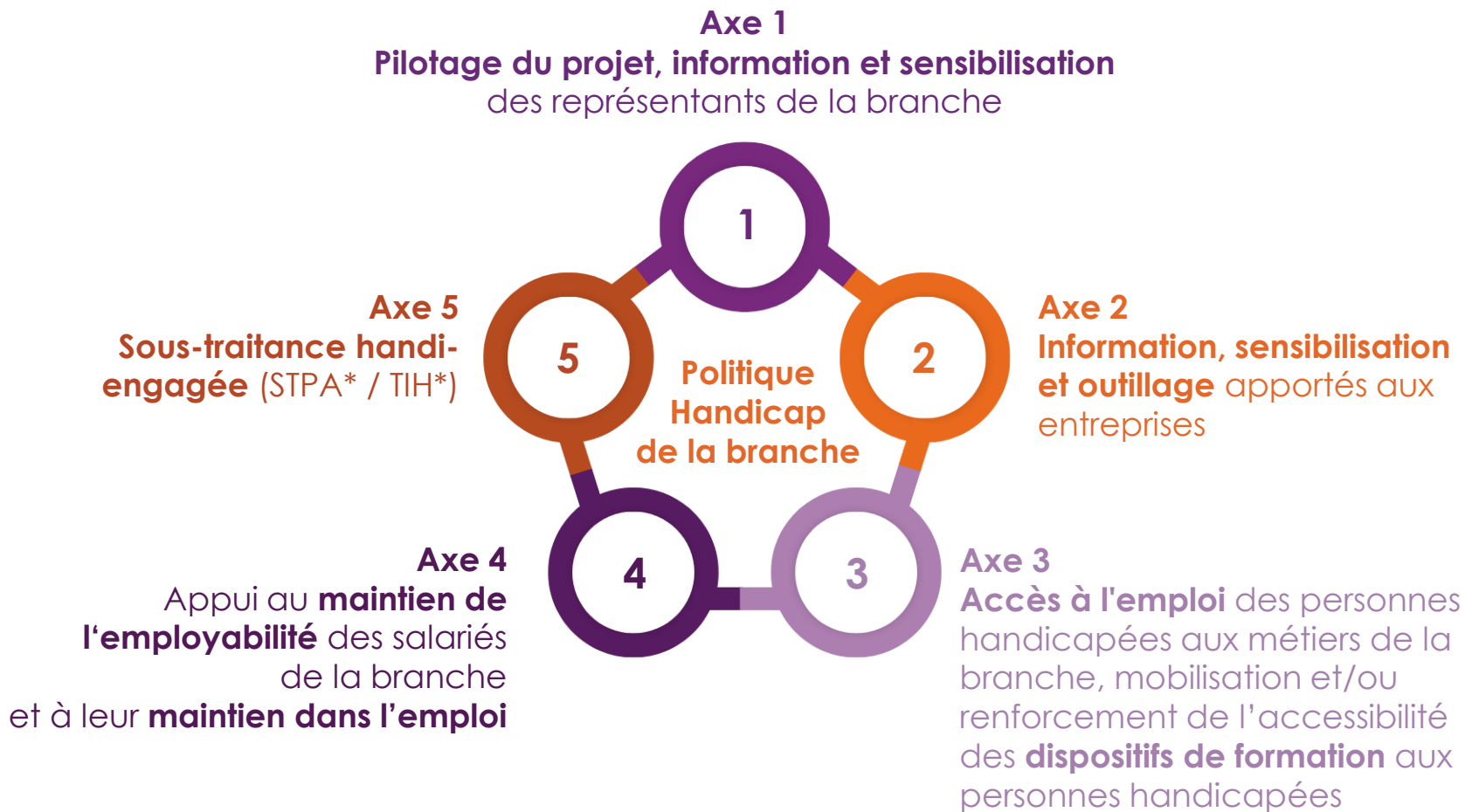


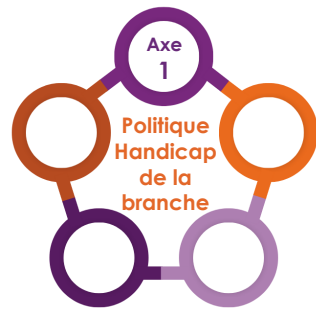
Synthèse des principales actions à déployer dans le cadre de la politique handicap de la branche

- **Identifier les acteurs, les relais, déterminer le qui fait quoi :** organisations patronales représentatives, AKTO, Agefiph...
- **Préciser les moyens humains alloués au plan d'action**
- **Promouvoir les outils, les dispositifs, les partenaires**
- **Communiquer auprès des entreprises**
- **Accompagner les entreprises**
- **Créer des actions sur mesure** (type POE / volet Recrutement)
- **Envisager le financement de projets**



Un plan d'action structuré autour de 5 axes





Principales préconisations en lien avec le pilotage de la politique handicap

- **L'intervention des acteurs, selon leur périmètre :**

Acteurs de la CPNEFP : définition de la politique, choix des outils à destination des entreprises

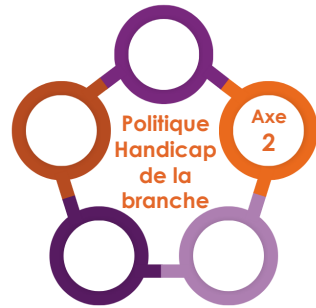
AKTO, organisations patronales représentatives des commerces de gros : déploiement de la politique de la branche auprès des entreprises (accord, diffusion des outils)

- **Un pilotage, 2 fois par an, dans le cadre des CPNEFP**
- **La formalisation** de la politique Handicap de la branche par **2 modalités** :

La renégociation de l'**accord Handicap**

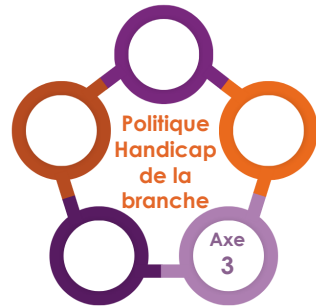
La signature d'une **convention de développement de l'emploi** entre la branche et l'Agefiph

- **L'implication des entreprises, par l'identification d'interlocuteurs privilégiés** en leur sein, la **mise à disposition d'outils** et un **accompagnement par des entreprises plus matures** (sur la base du volontariat)



Principales préconisations en lien avec la communication et la sensibilisation sur la thématique du handicap

- **La diffusion d'informations sur le handicap**, via les canaux des **organisations représentatives des employeurs et des salariés** ainsi que d'**AKTO**
- **L'optimisation des outils sur le handicap**, mis à disposition par **AKTO** et par l'**Agefiph**
- **La constitution d'une boîte à outils**, avec des repères pour faciliter l'appropriation
- **La promotion de l'auto-diagnostic AKTO**, auprès des entreprises, comme première étape
- **L'information des entreprises sur l'offre d'aides et de services de l'Agefiph et d'AKTO**
- **L'incitation à développer ses connaissances**, par le recours aux outils de professionnalisation de l'Agefiph, d'AKTO et de France Travail



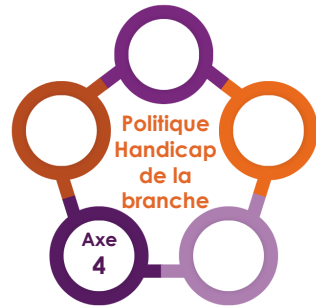
Principales préconisations en lien avec le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap

Dans le cadre de la boîte à outils, de webinaires, de rencontres, informer les entreprises sur les actions à même de promouvoir les recrutements handi-inclusifs, comme :

- **Le recours aux dispositifs de préqualification et d'accès à l'emploi, en appui sur France Travail, AKTO et l'Agefiph**
- **Les partenariats avec des acteurs de l'insertion** (réseau des Cap emploi), UNML (Missions Locales), APEC, réseau des E2C (Ecoles de la 2^e Chance), etc.
- **Les aides et dispositifs d'accompagnement à l'alternance**
- **La mobilisation des CQP de branche**
- **Les dispositifs spécifiques au secteur du transport** (Handitruck...)

Projet, avec AKTO :

Mettre en place 3 Parcours TH, sur les régions Ile-de-France, AURA et PACA



Principales préconisations en lien avec le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap

Dans le cadre de la boîte à outils, notamment, mise à disposition auprès des entreprises d'informations, de recommandations et de conseils pour :

Soutenir la détection et l'accompagnement des situations

Favoriser les reclassements internes et externes

A titre d'exemples :

- **Mise en visibilité des référents handicap AKTO, ainsi que des Cap emploi**
- **Promotion auprès des entreprises des aides de l'Agefiph relatives au maintien dans l'emploi et du dispositif France Travail Handimatch**



Principales préconisations en lien avec la sous-traitance handi-responsable

- **Outiller les entreprises pour les inciter à recourir au STPA et aux TIH** (mémos, liens vers des annuaires, dates d'événements)
- **Partager aux entreprises des pratiques recommandées**
- **Mutualiser les expériences pour favoriser le passage à l'action**
- **Mettre en lumière des partenaires et dispositifs, à même de favoriser le recours au STPA***



Vision transversale des **cadres à exploiter**



Partenariat avec AKTO



Convention de développement
de l'emploi avec l'Agefiph



Convention CGF avec France Travail

Présenter les **dispositifs**
France Travail

Organiser des **webinaires**
conjointes

Diffuser des **témoignages**
d'entreprises de la branche



Zoom sur les plus-values d'une convention de développement de l'emploi



Des conseils sur mesure, un accompagnement individualisé et un référent dédié

Des solutions adaptées à la branche

Un soutien financier, si nécessaire

L'implication des parties prenantes de la branche

Un levier pour atteindre les objectifs de la branche en matière de politique d'emploi et **à concrétiser les engagements** en faveur du handicap

Une valorisation des actions auprès de l'écosystème, en interne comme en externe

Construire la convention à partir du plan d'actions issu du diagnostic sectoriel



Zoom sur le **plan d'action AKTO avec la branche**

Volet Pilotage

Ajouter un **point sur l'alternance et le handicap dans le panorama statistique**

Volet Information des entreprises

Accompagner la CPNEFP dans l'identification des outils AKTO et Agefiph à relayer auprès des entreprises

Planifier des Web Ateliers Handicap, 2 fois par an

Présenter aux entreprises l'**auto-diagnostic Handicap AKTO** comme outil pour identifier pratiques et besoins

Promouvoir le **guide des bonnes pratiques Handicap AKTO**

Volet Emploi

Mettre en place des **Parcours TH sur 3 territoires prioritaires** de la branche (IDF, AURA, PACA), auprès d'une trentaine d'entreprises (à identifier)

Organiser des **SAS Starter TH**, dans le cadre des partenariats avec les structures d'accompagnement des publics Jeunes

Lancer une **étude sur les compétences transférables** (tous publics), avec un focus sur les personnes en situations de handicap

Volet Formation

Dans le cadre des actions collectives, proposer des **sessions sur le management inclusif** (intégrant la thématique du handicap) et les **achats handi-engagés** (fonctionnement, acteurs...)

Volet Maintien dans l'emploi

Proposer un **Web'Atelier dédié**

Renforcer la visibilité des **référénts handicap AKTO** comme **acteurs ressources** sur la thématique du **maintien en emploi**

Branche des commerces de gros