

Appel à proposition

Observatoire prospectif du commerce

Etude interbranches sur le Handicap

Appui-conseil

1. PRESENTATION DE L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DU COMMERCE

Créé en mars 1996 au sein du FORCO, l'Observatoire prospectif du Commerce a pour mission :

- De procéder régulièrement à un état des lieux de l'évolution quantitative des métiers, des emplois, des qualifications et de la formation au sein des branches du commerce.
- De fournir aux branches des indicateurs pertinents permettant la prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Dans ce cadre, l'Observatoire Prospectif est mandaté par les Observatoires des 13 branches adhérentes au Forco :

- Bricolage
- Commerce à prédominance alimentaire (détail et gros)
- Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie
- Commerce des articles de sport et équipements de loisirs
- Commerce succursaliste de la chaussure
- Commerce succursaliste de l'habillement
- Commerces de Détail Non Alimentaires
- Grands magasins et Magasins populaires
- Horlogerie commerce de gros
- Import-Export
- Optique-lunetterie de détail
- Professions de la photographie
- Vente à distance

2. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ETUDE

2.1. Contexte

En France, au 1er trimestre 2016 :

- Le nombre de demandeurs d'emploi tous publics est de 5 767 213 individus, quand le nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'élève à 486 258. Il continue de progresser (+ 5.3% en un an), à un rythme toutefois plus modéré que les années précédentes.
- Les personnes handicapées, qui représentent 8.4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi, présentent toujours des difficultés particulières d'insertion (âge élevé, plus faible niveau de formation...) qui se matérialisent par une forte ancienneté d'inscription au chômage : 799 jours en moyenne, soit plus de 200 jours de plus que pour l'ensemble des publics.
- 11% des DEBOE (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) recherchent un emploi dans le domaine du Commerce, Vente et grande distribution.
- En 2013, le taux d'emploi direct de Travailleurs Handicapés (en ETP) s'élève à 3.3% (+ 0.4 point par rapport à 2010) mais 21% des établissements assujettis n'emploient aucun Travailleurs Handicapés en emploi direct (tous secteurs confondus).
- Cependant, 39% des établissements assujettis emploient au moins un Travailleur Handicapé et/ou ont recours à la sous-traitance et/ou contribuent à l'Agefiph.

- Le nombre d'établissements contribuant diminue depuis 2008 (-25%) pour atteindre 41 345 en 2014. Parallèlement, la collecte de l'Agefiph diminue (402 M€ en 2014, moins 3.5% par rapport à 2013).¹

Le taux d'emploi des personnes handicapées s'améliore mais des freins persistent :

- Le niveau de qualification moins élevé des personnes handicapées (75% n'atteignent pas le niveau bac contre 55% pour tous les publics) ;
- Par manque d'information, encore trop d'entreprises méconnaissent les dispositifs existants, les aides financières disponibles et les leviers pour les activer ;
- De nombreux stéréotypes persistent. Par crainte des idées reçues et des représentations, de nombreux salariés ne font pas reconnaître leur handicap de peur d'être fragilisés lors des entretiens d'embauche ou dans leur évolution de carrière.

L'emploi et la formation des travailleurs handicapés, et plus largement le sujet du handicap, doivent être intégrés dans **les réflexions et problématiques RH des entreprises**. Les entreprises émettent d'ailleurs de plus en plus de demandes sur le sujet de la gestion des ressources humaines des personnes handicapées afin de prendre en compte les dispositions prévues par la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Par ailleurs, depuis la loi de 2005, les entreprises **doivent négocier annuellement**, avec les organisations syndicales représentatives, sur l'emploi des personnes handicapées. Elles portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Par analogie, les entreprises qui concluent un accord collectif et **les branches ont l'obligation de négocier tous les trois ans** des accords pour l'insertion des travailleurs handicapés.

Les Branches professionnelles adhérentes au Forco sont sensibles à ce sujet et **une convention de partenariat national lie l'Agefiph et le Forco depuis 2014**, visant à soutenir l'insertion professionnelle et la sécurisation de parcours des demandeurs d'emploi et salariés handicapés dans les entreprises relevant des branches professionnelles du Forco.

2.2. Objectifs

Les objectifs de l'étude inter-branches sont triples :

1. **disposer d'une vision claire de la situation des entreprises du secteur au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.**
2. **mettre en lumière les spécificités, les convergences, les éventuelles similitudes pour mettre en place une approche qui réponde aux problématiques spécifiques des entreprises des secteurs.**
3. **proposer un plan d'action pour accompagner les branches dans la définition de leur politique handicap, et viser l'amélioration du taux d'emploi des TH dans les entreprises des secteurs.**

L'idée sera de traiter **la question du handicap dans une perspective globale**, c'est à dire systémique, qui consiste à revisiter les pratiques RH des entreprises dans les domaines suivants : recrutement (types d'emplois et de profils), intégration, formation, entretien d'évaluation / entretien professionnel, conditions de travail (pénibilité, RPS, santé, sécurité, qualité de vie au travail...), sécurisation des parcours professionnels, composantes de la GPEC, égalité professionnelle, gestion des âges, diversité..

¹ Source Agefiph : Tableau de bord national « *Emploi et chômage des personnes handicapées* » - 1er trimestre 2016

L'étude devra donc être appréhendée selon le prisme :

- du recrutement de TH;
- de la prévention du handicap et de la désinsertion professionnelle ;
- du maintien dans l'emploi en situation de handicap.

Quelle finalité ?

Il s'agit d'accompagner les entreprises des secteurs à améliorer le taux d'emploi dans le but de :

- développer leur politique Handicap ;
- favoriser l'emploi des TH dans le secteur ;
- anticiper les situations qui peuvent engendrer le handicap et favoriser ainsi le maintien dans l'emploi ;
- optimiser les fonds consacrés à la thématique du handicap.

8 branches sont inscrites dans l'étude :

- Commerce à prédominance alimentaire (détail et gros)
- Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie
- Commerce succursaliste de l'habillement
- Grands magasins et magasins populaires
- Commerce succursaliste de la chaussure
- Commerces de détail non alimentaires
- Horlogerie-Commerce de gros
- Vente à distance

Les branches professionnelles engagées dans l'étude se distinguent quant à leur typologie (taille d'entreprises représentées, métiers), et quant à leur appréhension de la thématique handicap (accords, outils mis à disposition des entreprises, critères de bonification de la prise en charge des contrats de professionnalisation, tutorat des alternants en situation de handicap...).

3. PERIMETRE DE L'ETUDE

3.1. Phase 1 – Etat des lieux :

1. Diagnostic quantitatif – Traitement des données DOETH – Observatoire

Le premier volet de la phase 1 comprend un **diagnostic quantitatif** qui sera **réalisé par l'Observatoire, à partir des données DOETH fournies par l'Agefiph (entreprises de 20 salariés et plus)**. Ces données, ventilées par branche, servent à apporter des éléments d'éclairage sur le secteur et les leviers mobilisables par les branches pour déployer leur politique handicap. Le prestataire qui interviendra dans une seconde phase s'appuiera sur le rapport issu de cette première phase. C'est à ce titre que cette partie est détaillée, notamment dans le tableau ci-après.

L'objectif est d'une part d'exploiter les données DOETH de l'Agefiph :

- Donner des éléments chiffrés sur la situation des entreprises des branches au regard de la loi du 11/02/2005 et identifier les entreprises sous accord agréé ou sous convention avec l'Agefiph,

- Donner des éléments chiffrés sur la population des travailleurs handicapés (TH) dans les branches avec la répartition de cette population selon plusieurs critères.

D'autre part, de s'appuyer sur la connaissance de l'Observatoire sur les métiers et les besoins en recrutement de chacune des branches : analyse des caractéristiques des salariés TH et non TH (âge, sexe, ancienneté, type de contrat, etc...).

2. Diagnostic quantitatif – Enquêtes – Prestataire spécialisé dans les enquêtes par téléphone

Le deuxième volet est une enquête auprès des entreprises des différentes branches. Cette enquête vise :

- A connaître la situation des entreprises de la branche en matière d'obligation d'emploi,
- Analyser la situation des personnes handicapées au sein de la branche (âge, niveau de formation, poste occupés...) en lien avec les besoins de recrutement et évolutions des métiers identifiées au sein du secteur, les besoins sur l'adaptation au poste de travail,
- Evaluer la connaissance des entreprises sur les outils et dispositifs déjà mis en place au sein des branches lorsqu'ils existent
- Recueillir leur opinion sur les outils ou dispositifs de branche les plus adaptés pour les accompagner sur la thématique handicap.
- Evaluer la connaissance des entreprises sur les aides de l'Agefiph, et les acteurs du handicap sur les territoires.

3.2. Phase 2 – Appui - conseil – OBJET DE L'APPEL D'OFFRE

1. Diagnostic qualitatif

Le prestataire aura pour mission de réaliser **un diagnostic qualitatif** pour chaque branche, afin de :

- Faire un état des lieux des pratiques et expériences des entreprises des branches concernées en matière de handicap.
- Mettre en lumière les actions et dispositifs existants sur lesquels les branches professionnelles s'appuient pour aider leurs entreprises adhérentes à se mobiliser et se professionnaliser sur l'emploi des personnes handicapées, étudier leurs forces et faiblesses.
- Evaluer les dispositifs et actions que les branches professionnelles doivent éventuellement adapter, et/ou mettre en place, au regard de leurs enjeux GRH à court ou moyen termes, **y compris les pistes d'action communes qui pourraient être envisagées.**

Le souhait des partenaires sociaux de branche est de capitaliser sur les bonnes pratiques des entreprises sous accord afin de faire valoir les bonnes pratiques existantes sur les territoires, et notamment celles transposables aux TPE/PME.

L'objectif n'est pas de construire des outils déjà existants dans les branches engagées dans l'étude (de type « guide handicap »), mais bien de faire-valoir les bonnes pratiques.

Méthodologie proposée :

- Un questionnaire semi-directif administré au cours d'un entretien en face à face avec les responsables politiques de chaque branche.
- Un questionnaire semi-directif administré par téléphone auprès des référénts Handicap des entreprises sous accord agréé les plus vertueuses.
- La base expérience de l'Agefiph présente sur le site web pourrait être exploitée par le prestataire comme benchmark sur les pratiques d'entreprises.

2. Rapport de diagnostic :

Le prestataire sera chargé de compiler les données de l'observatoire (données DOETH et tout document de l'Observatoire utile à l'étude), les résultats des enquêtes téléphoniques et les résultats qualitatifs afin d'établir :

- Une fiche signalétique pour chaque branche professionnelle reprenant les principales données clés
- Un rapport de diagnostic détaillant pour chaque branche :
 - Les données de contexte qui prévalent à la mise en place d'une politique handicap au niveau de la branche (degré d'ouverture ou de volontarisme affiché des acteurs de la branche sur le sujet du handicap, démarches en cours ou envisagées, pré existence d'une dynamique collective...)
 - Un premier niveau de réflexion sur :
 - Le paysage des acteurs en présence au niveau national, régional et/ou local, identifier les rôles respectifs de chacun et les leviers qu'ils peuvent mobiliser,
 - Les moyens mobilisables par la branche pour accompagner les entreprises sur la thématique handicap au niveau national, régional et local (outillage disponible pour les entreprises, existence de conventions entre les acteurs de la branche et l'Etat et/ou le Conseil régional sur les questions de développement des compétences, développement économique (type SRDEII, ADEC, COT...) permettant d'ancrer le travail proposé sur la question de l'emploi des TH dans un cadre contractuel plus large et incitatif.
 - L'articulation qui pourrait être faite avec les autres politiques de la branche (GPEC, prévention, senior...).
 - Les habitudes de travail entre les acteurs de la branche et les acteurs membres du PRITH
 - Les spécificités en fonction des régions, taille d'entreprises, type d'activités.
 - Les besoins de main d'œuvre des branches visées, contribution à la dynamique économique régionale,
 - Les modes d'accompagnement à privilégier (formations collectives, animation de groupe de travail, lettre d'information, N° vert ...).
 - Les données sur les salariés TH et sur les enjeux TH : vieillissement d'une population dans une activité ou une région particulière, présence forte de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur certains types de postes qui vont devoir évoluer fortement, ou qui sont menacés à terme, recrutements sur une palette

large de postes ou au contraire sur un seul métier, projections de TH à venir en fonction du vieillissement des populations,...

- Elles permettront, en fonction de la stratégie des branches et des projets en cours (évolutions, recrutements, ...) d'intégrer la dimension TH à l'approche GRH globale (dont formation professionnelle), et de travailler à lever les freins à l'embauche qui pourraient exister.
 - A l'échelle d'un territoire, les indicateurs sur les salariés TH extraits de la base DOETH permettront, de la même façon, d'avoir un panorama détaillé des caractéristiques des personnes handicapées selon les branches, les types de postes, pour nourrir la réflexion emploi/formation en anticipation.
- Des portraits quantitatifs régionaux avec une mise en perspective des emplois, structures de qualifications et tissus économiques de chaque territoire.

3. Elaboration de plans d'actions :

Cette phase devra permettre de proposer aux partenaires sociaux des branches professionnelles concernées et des entreprises des préconisations d'actions à mener dans le champ du handicap et d'alimenter leur réflexion dans l'élaboration de leur politique handicap.

Au regard des résultats de la phase de cartographie de l'existant et des enjeux identifiés, **cette phase doit :**

- permettre **d'apporter un éclairage supplémentaire** sur les enseignements tirés de la phase de cartographie préalable
- aider les branches professionnelles à définir les modalités d'actions **concrètes, réalistes et pragmatiques** à mettre en œuvre afin de mobiliser les entreprises adhérentes sur l'emploi des personnes handicapées,
- **identifier les actions** qui relèvent :
 - des branches professionnelles et des outils de branche (Observatoire, OPCA, CFA etc...), des partenaires emploi-formation d'une part,
 - des entreprises adhérentes d'autre part.
- étudier la mise en place de **plans d'actions régionaux** découlant de l'étude en lien avec les partenaires-services de l'Agefiph (ex : action ciblée des prestataires Alther, actions d'information des SAMETH dans le cadre de leur prospection d'entreprises, journée d'information collective prescripteurs pour mieux faire connaître les métiers aux bénéficiaires...),
- **mettre en perspective des initiatives mises en place au sein des entreprises ayant un accord d'entreprise** ou une convention avec l'Agefiph sur le handicap.
- **proposer une réflexion sur les offres de formation existantes ou à développer** (formation initiale, continue, alternance, formations préparatoires,...)
- apporter un **appui technique sur la diffusion et la communication** des résultats de l'étude, en un seul et même document pour plusieurs cibles : professionnels RH et salariés, groupes et TPE ; qui serait personnalisable par les branches.

Méthodologie proposée :

- Au préalable, **une sensibilisation des membres du COPIL au handicap** en situation professionnelle
- La mise en perspective de **bonnes pratiques** au travers de rencontres avec des entreprises

- **L'animation de groupes de travail** sur des bassins d'emplois qui auront été préalablement identifiés avec le COPIL (environ 3), avec des entreprises, CFA de branche, CCI, partenaires services de l'Agefiph et conseillers FORCO.

Les actions envisagées pourront selon les besoins des secteurs, couvrir un ou plusieurs des axes ci-dessous, qui constituent une liste non-exhaustive que le cabinet sélectionné devra, le cas échéant, compléter.

- Actions préalables à mener auprès des entreprises pour favoriser le recrutement de travailleurs handicapés au sein des entreprises du secteur
- Actions à privilégier pour s'assurer de l'intégration réussie de nouveaux collaborateurs TH
- Actions à mettre en œuvre pour gérer les parcours professionnels
- Actions à mettre en œuvre pour favoriser le maintien en emploi des salariés handicapés du secteur ou les passerelles de reclassement inter branches ou inter entreprises
- Actions à mettre en œuvre pour développer et optimiser les partenariats avec le secteur protégé et adapté
- Moyens dédiés par la branche pour le déploiement du projet.

Remarques :

En cas de possibles recouvrements des préconisations d'action avec les missions des partenaires services de l'Agefiph (Cap emploi, Sameth, Alther), les modalités d'articulation et de régulation devront être précisées.

4. METHODOLOGIE DE TRAVAIL

1) Principes généraux de méthodologie :

En veillant à la représentativité de l'ensemble des entreprises et de chaque branche :

- exploitation et analyse du diagnostic quantitatif réalisé par l'observatoire sur la base des données Agefiph
- exploitation et analyse des données issues des enquêtes téléphoniques par un prestataire spécialisé
- analyse du diagnostic qualitatif réalisé sur la base d'entretiens avec les représentants des branches et les représentants d'entreprises sous accord ou convention avec l'Agefiph
- réalisation d'entretiens qualitatifs et de groupes de travail en région auprès de professionnels et d'entreprises des branches engagées dans l'étude.

2) Suivi global de l'étude :

- un comité de pilotage associant l'Observatoire prospectif du commerce, la coordination Handicap du Forco, l'Agefiph, les secrétariats des branches concernées et des représentants syndicaux suivra l'ensemble des travaux
- l'Observatoire et la coordination Handicap du Forco, relais du comité de pilotage, pourront s'associer aux entretiens et groupes de travail, en fonction des besoins et des disponibilités,
- un suivi est à prévoir avec une régularité à déterminer, sur la base d'une fiche de suivi réalisée par le prestataire (1 slide PPT), rappelant le planning, les étapes réalisées, en cours, à venir, et les difficultés rencontrées.

3) Restitution et communication :

- le prestataire sera associé au lancement des enquêtes téléphoniques
- le prestataire animera les réunions du comité de pilotage et rédigera les comptes rendus de ces dernières
- le prestataire inclura dans la prestation des jours dédiés aux restitutions de l'étude en COPIL, et dans les CPNE des branches concernées
- le prestataire inclura une restitution pour les équipes internes du Forco (équipes projet et réseau), en simultané présentiel/skype.

5. LIVRABLES

Les livrables attendus sont :

- Un rapport final présentant :
 - la fiche synthétique de branche (données quantitatives)
 - le rapport de diagnostic pour chaque branche
 - les portraits régionaux
 - des scénariis en termes de pilotage de la politique handicap,
 - le plan d'actions à mettre en place pour chaque branche au niveau national, précisant le cas échéant les périmètres géographiques à privilégier et en tenant compte du contexte de la branche,
 - un calendrier des actions à privilégier à court, moyen et long terme.
- une synthèse de l'étude en format 4 pages, à destination du grand public (entreprises et salariés), et les éléments de langage associés

6. PLANNING PREVISIONNEL

Lancement de la consultation	29 mai 2017
Date limite de réception	16 juin 2017
Audition des candidats présélectionnés	5 juillet 2017 matin
Finalisation des travaux	Mars 2018

7. BUDGET PREVISIONNEL

Chaque cabinet conseil répondant à la consultation devra établir une proposition détaillée et chiffrée du déroulement de la prestation, au regard des attentes de l'Observatoire, des éléments existants et des délais demandés.

8. MISSIONS ASSIGNEES AU PRESTATAIRE

8.1. Contenu des offres

L'offre du prestataire devra comporter :

- une présentation détaillée et argumentée des approches méthodologiques et des modalités opérationnelles d'articulation avec les travaux de l'Observatoire,
- les moyens techniques affectés à la réalisation de la phase 1 et de la phase d'Appui-Conseil ainsi que les éventuels éléments garantissant la qualité de la prestation,
- les moyens humains déployés pour la gestion du projet : organisation de l'équipe (nombre et description des membres de l'équipe affectés au projet et de leurs compétences/expérience sur le sujet), choix du chef de projet, mode de relation envisagé avec l'Observatoire (reporting, plan d'avancement...),
- une présentation de l'équipe dédiée à l'étude (profil des intervenants et mini-CV)
- la quantification du nombre de réunions et de groupes de travail le cas échéant,
- un planning détaillé de l'intervention (réalisation, préconisations, restitution)
- des références, notamment celles de l'équipe intervenant sur les études
- un budget détaillé
- les références sur des actions similaires conduites dans des branches professionnelles de taille et problématique comparables, dates et zone géographique d'intervention.

8.2. Sélection du prestataire

Le choix définitif du prestataire sera fondé sur :

- le respect du cahier des charges
- la qualité de la compréhension de la demande
- la pertinence et la qualité de la méthodologie proposée
- la réalité des moyens mis en œuvre
- l'expérience avérée d'une opération similaire
- le coût de l'opération

9. CONDITIONS DE REALISATION

Obligations du prestataire

Propriété. Toutes les études menées dans le cadre du présent projet sont la propriété conjointe du Forco, des organisations professionnelles concernées et de l'Agefiph.

Confidentialité. A travers les données issues des acteurs du domaine qu'ils pourront rencontrer pour les besoins de ses propres travaux, le prestataire pourra éventuellement avoir accès à des informations sensibles. Il s'engage à respecter les contraintes de diffusion imposées par ceux qui les auront fournies.

Neutralité. Le prestataire devra consulter un panel représentatif de parties prenantes. Il s'efforcera de rapporter objectivement les points de vue et d'en faire la synthèse pour aboutir à un résultat partagé

Délai. Dans tous les cas de figure, le prestataire retenu fera état auprès du Comité de pilotage des difficultés qu'il pourra rencontrer pour honorer les échéances. Il appartiendra alors à ce dernier de prendre les décisions adéquates sans que cela implique un travail supplémentaire pour le prestataire retenu.

A titre informatif, le prestataire s'engage à avertir le FORCO en cas de partenariat pour toute ou partie de la réalisation de l'étude.

Pilotage et suivi des travaux

La maîtrise d'ouvrage du projet sera assurée par le comité de pilotage qui rendra compte régulièrement de l'avancée des travaux aux membres des CPNEFP concernées.

L'Observatoire prospectif du commerce assurera la maîtrise d'œuvre et sera le relais entre le prestataire et les membres du comité de pilotage.

10. CONDITIONS D'ENVOI DES OFFRES ET D'ATTRIBUTION

La réponse à l'appel à projets est à adresser jusqu'au 16 juin inclus à l'Observatoire par mail, à l'attention de :

Fanny Coste, Responsable de l'Observatoire prospectif du commerce : fcoste@forco.org

Nadège Dutouya, chargée d'études : ndutouya@forco.org

Pauline Cheminade-Hiberty, coordinatrice Handicap : phiberty@forco.org

Annexe 1 : Exemple de questionnaire administré aux entreprises

- Votre entreprise est-elle couverte par un accord agréé ou une convention
 - Oui - non - nsp
- Votre entreprise emploie-t-elle des personnes handicapées
 - Oui –Non - nsp
- Si oui, combien de PH sont employées dans votre entreprise :
 - « champ libre » - nsp
- Quels sont les principaux postes occupés par les personnes handicapées au sein de votre entreprise :
 - Proposition de liste à cocher en fonction des métiers du secteur + autre « champ libre »
- Votre entreprise a-t-elle déjà mené des action de sensibilisation (sur la thématique handicap)
 - Liste à cocher : plaquette, lettre d’information, évènement, articles dans journal interne, rubrique intranet, autres :
 - jamais - occasionnellement - souvent
- Votre entreprise a-t-elle déjà mené des action de formation (sur la thématique handicap)
 - Oui, non, nsp
 - Si oui : liste avec thème (obligation légale, typologie des handicap, recrutement, maintien, collaboration EA&ESAT, autre
- Votre entreprise a –t-elle déjà mené des actions de recrutement de travailleurs handicapés (CDI, Intérim, alternance, stage)
 - oui –non – nsp - autres : « champ libre »
- Votre entreprise a-t-elle déjà mené des actions en collaboration avec le secteur protégé et adapté
 - Oui –non –nsp
 - Si oui, liste à cocher (achat de prestation, sous-traitance, mise à disposition de personnel, autre)
- Votre entreprise a-t-elle déjà mené des actions pour maintenir un salarié handicapé en emploi (aménagement de poste, modification de l’organisation du travail, reclassement sur autre poste) :
 - Oui – non
- Si votre entreprise n’a mené aucune action sur la thématique handicap sauriez-vous identifier les freins :
 - « champ libre »
- Utilisez-vous certains de ces outils et /ou dispositifs mis en place au sein de votre branche
 - Liste à proposer et à établir en lien avec la branche concernée (guide ou fiche pratique pour l’élaboration d’une démarche GPEC, groupe de travail QVT, guide bonnes pratiques prévention, bourse emploi,....)

- Sur la thématique handicap quels seraient les modes d'accompagnement les plus pertinents pour votre entreprises
 - Liste à établir en lien avec chaque branche (Groupe de travail collectif avec des pairs, fiches pratiques, lettre d'information, formation collective, N°vert, autres ...)
 - A quel rythme souhaiteriez-vous recevoir cette information (reprise des items du dessus avec proposition d'une périodicité)

Annexe 2 - Eléments recueillis lors de la phase 1 :

	Recueil par branche	Mise en oeuvre
Diagnostic quantitatif – Traitement des données DOETH	Caractéristiques des établissements de + 20 salariés Données analysées : <ul style="list-style-type: none"> - années de référence 2013, 2014, 2015 (voire depuis 2010 en fonction de la qualité de la saisie des données Agefiph) - région - nombre d'établissements assujettis (+ 20 salariés) - taux d'emploi global - nombre d'établissements EQZ (établissements à quota zéro) - montant de contribution global - nombre d'établissements sous convention avec l'Agefiph, sous accord agréé, sous accord non agréé - pourcentage de personnes handicapées ayant déjà mobilisé les outils et/ou services de l'organisation professionnelle au regard de l'ensemble des publics - pourcentage d'entreprises adhérentes ayant déjà mobilisé les outils et/ou services spécifiques de la branche sur le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées 	Observatoire, sur la base des données Agefiph (agrégation des données par SIREN)
	Caractéristiques des travailleurs handicapés dans les entreprises de +20 salariés Données analysées : <ul style="list-style-type: none"> - années de référence 2013, 2014, 2015 (voire depuis 2010 en fonction de la qualité de la saisie des données Agefiph) - région - métier - sexe - nature contrat, type contrat - tranche d'âge, ancienneté dans l'établissement - catégorie de BOETH 	Observatoire, sur la base des données Agefiph (agrégation des données par SIREN)
Diagnostic quantitatif –	Caractéristiques des établissements de moins de 20 et plus de 20 salariés	Prestataire spécialisé dans les enquêtes téléphoniques
Enquêtes	Caractéristiques des travailleurs handicapés travaillant dans les établissements de moins de 20 et plus de 20 salariés	Prestataire spécialisé dans les enquêtes téléphoniques

**Diagnostic
qualitatif**

Données de contexte à collecter au niveau de chaque branche

Prestataire

- Caractéristiques de la branche (capitalisation des données fournies par l'observatoire)
 - Nombre d'entreprises par taille d'effectif
 - Nombre global de salariés couverts
 - Principaux domaines d'activité, métiers
 - Tendance en termes d'évolution des métiers et potentiels d'emploi sur les prochaines années
 - Couverture géographique et poids respectif des régions
- Organisations Professionnelles représentatives au sein du secteur - poids respectifs en terme d'entreprises (par taille d'effectif et selon les régions) et de salariés couverts
- Accords conclus au sein de la branche (GPEC, prévention des risques professionnels, seniors, formation professionnelle, QVT...)
- Quelle articulation possible d'une politique handicap avec les autres accords conclus au sein de la branche (outils et dispositifs déployés dans le cadre de ces accords) ?
- Comment est opéré le suivi des accords conclus ?
- Principaux outils et/ou dispositifs déployés en direction des fédérations et/ou des entreprises du secteur dans le cadre des différents accords conclus (pour quels objectifs et quels résultats)
- Moyens spécifiques mobilisés par la branche pour assurer la promotion de ces outils et/ou dispositifs auprès des fédérations et/ou directement auprès des entreprises du secteur (pour quels résultats)
- Quelles sont les raisons qui prévalent à la mise en place d'une politique handicap au sein de la Branche ? Enjeux GRH ?
- Moyens spécifiques mobilisables par la Branche pour les actions de promotion du handicap auprès des entreprises adhérentes (au niveau nationale, régional, local)
- Enjeux GRH à mettre en regard avec la stratégie économique des branches et des projets en cours (métiers en tension, besoins et potentiels d'emploi, évolution des métiers, des organisations, besoins en formations, certifications accessibles aux personnes handicapées au regard de leur niveau de qualification...) en vue d'insérer durablement les personnes handicapées.

Annexe 3 – Synthèse de la méthodologie globale

