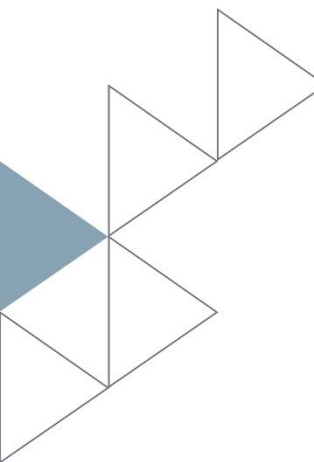
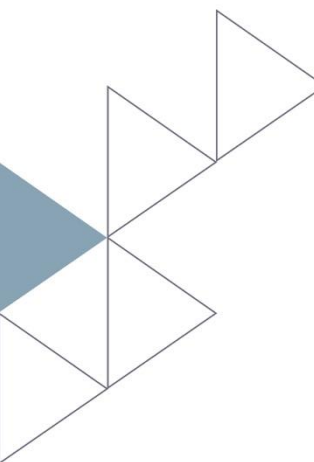






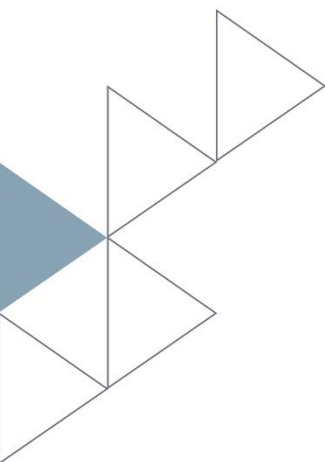
BAROMETRE DE L'ACTIVITE 2018 DES CAP EMPLOI





MOT D'ACCUEIL DE Monsieur JEAN-PIERRE BENAZET Président de CHEOPS





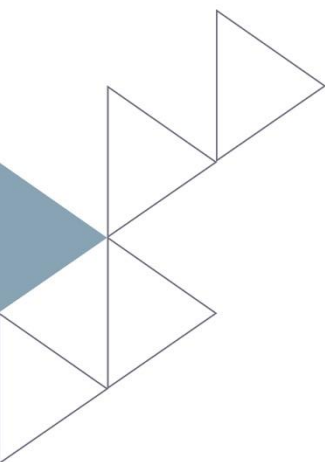
INTERVENTION DE Monsieur PATRICK GOHET

Adjoint au Défenseur des Droits
à la lutte contre les discriminations
et promotion de l'égalité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**





L'Activité des Cap emploi 2018

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

INTERVENANTE

Madame Marlène CAPPELLE
Déléguée Générale de Cheops





Points de contexte interne aux Cap emploi

- Evolution des missions Cap emploi au 1^{er} janvier 2018 :
 - Intégration du maintien dans l'emploi
 - Mise en œuvre du CEP à destination des salariés
 - Statut SIEG des missions
 - Mise en place du dialogue de gestion pour les Cap emploi
 - Recentrage des missions sur la compensation
- Chantiers lancés en 2018 :
 - Chantier de la communication et de l'identité visuelle
 - Chantier sur les indicateurs
- Chantier sur le rapprochement des offres de services Pôle emploi-Cap emploi

Points de contexte externe

- Mise en œuvre des Parcours Emploi Compétences (PEC)
- Réforme sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Lancement du chantier de la concertation sur la rénovation de l'offre de services à destination des personnes et des employeurs



Objectifs



Sécurisation des parcours
Prévention de la désinsertion professionnelle

Les plus-values



Proposer un **accompagnement global** auprès des employeurs



Garantir une **continuité d'accompagnement** pour les personnes



Apporter une meilleure **lisibilité des services**



Prendre en compte tout au long du parcours le **besoin de compensation** de la personne

Accompagner les Cap emploi dans leurs nouvelles missions



Renforcer la professionnalisation des équipes

- Mise en œuvre du parcours certifiant
- Actions de formation en partenariat avec le FIPHFP
- Mise en œuvre du centre ressources compensation

Outiller les équipes

- Le guide de l'offre de services
- Développement d'outils spécifiques dans l'accompagnement des personnes et des employeurs (Acte TH, e-learning ...)



179 273 personnes toujours en accompagnement vers l'emploi au 31 décembre 2018

41 840 salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants accompagnés pour un maintien dans l'emploi

Plus de **150 000** employeurs ayant mobilisé au moins un service Cap emploi en 2018



Exemple accompagnement
employeurs Cap emploi 14 Crédit
Mutuel Normandie



Un axe formation en progression sur le qualifiant, diplômant et certifiant

21 459 formations qualifiantes, diplômantes et certifiantes mises en œuvre

11 407 formations préqualifiantes et remises à niveau

1 449 Comptes Personnels de Formation (CPF) mobilisés en 2018 dont **83%** sur des formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes

La PMSMP comme outil de rencontre entre la personne et l'employeur !

13 769 Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) en progression de **10,2%** vs 2017, dont **20%** aboutissent à la signature d'un contrat



84 358 placements réalisés en 2018 (tout type de contrat), en légère progression vs 2017 (+0,2%)

- Hausse dans le secteur privé
- Baisse dans la fonction publique => en lien notamment avec la baisse des contrats aidés

16 073 CDI soit une progression de **2,3%** vs 2017

1 825 créations d'activité soit une progression de **16,8%** vs 2017

3 869 contrats en alternance réalisés

Données de contexte

- Baisse des contrats aidés
- Mise en œuvre des Parcours Emploi Compétences



Exemple de création entreprise EB
Affutage , Cap emploi 58

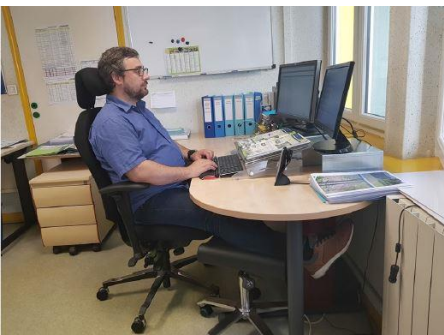


19 452 maintiens réalisés en 2018 soit un taux de maintien de **91%** sur les parcours clos en 2018 (hors causes exogènes)

- **47%** des signalements proviennent des services de santé au travail de par le partenariat développé sur les territoires
- **24%** des signalements proviennent des employeurs et **16%** des personnes elles-mêmes

Données de contexte

- Les Cap emploi interviennent sur les situations dites « complexes », dans la recherche et la mise en œuvre de solution.
- Le maintien dans l'emploi ayant été intégré au 1^{er} janvier 2018, pas de mise en perspective d'évolution d'une année sur l'autre.



Exemple de maintien,
aménagement de poste, Cap
emploi 72



77 696 Conseils en Evolution Professionnelle délivrés en 2018 soit une progression de **38,2%** vs 2017.

La progression s'explique par la mise en œuvre du CEP à destination des salariés dans un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle.

Données de contexte

- La professionnalisation des équipes via 2 nouveaux programmes de formation en 2018
- Opération « avril mois du CEP »



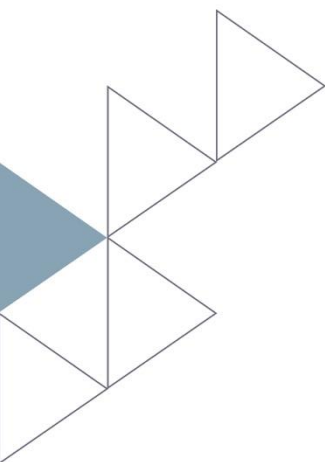
Témoignage du Cap emploi 59
Grand Hainaut lors de l'opération
« avril mois du CEP »

INTERVENTION DE **Madame MARINE NEUVILLE** Responsable de la Mission de l'emploi des travailleurs handicapés



Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle



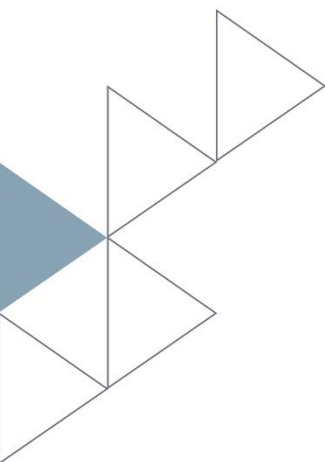


INTERVENTION DE Monsieur DIDIER EYSSARTIER Directeur Général de l'AGEFIPH



INTERVENTION DE Monsieur Marc DESJARDINS Directeur du FIPHFP





INTERVENTION DE Madame Nicole BREJOU

**Adjointe à la Directrice Partenariats
Et territorialisation**

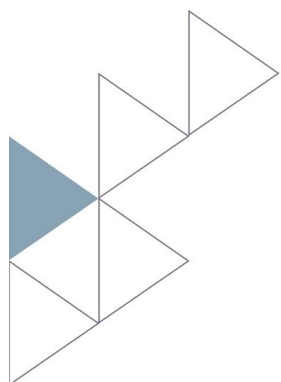


Mieux accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap

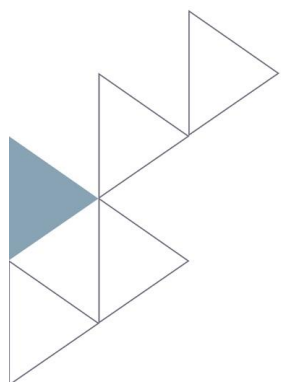




Les actions en cours s'inscrivent dans le cadre des engagements gouvernementaux :

- 
- **Réduire l'écart** entre le taux de chômage des personnes handicapées et celui des personnes non handicapées.
 - **Faciliter l'embauche et le maintien en emploi** des personnes handicapées par les employeurs publics et privés dont les TPE-PME.
 - **Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi durable en milieu ordinaire** en mobilisant l'ensemble des dispositifs des politiques de l'emploi et les moyens de la formation professionnelle, notamment l'apprentissage.
 - **Mobiliser toute l'offre du service public de l'emploi (SPE)** tant à destination des travailleurs handicapés que des employeurs



- 
- Depuis avril 2018, **13 agences pilotes** sur le territoire expérimentent de nouvelles modalités de service, en lien avec les acteurs institutionnels, les membres du SPE, les associations et les employeurs
 - Démarrage de l'action avec :
 - la constitution de **portefeuilles à dominante TH** attribués à des conseillers volontaires
 - une mobilisation de **conseillers à dominante entreprise** dans chaque site pilote
 - l'expertise associée des **psychologues du travail** avec comme objectif de développer la compétence collective de chaque agence sur le handicap
 - Mobilisation des **partenaires** sur les territoires

Des pilotes en agence et des travaux au national



1

Améliorer le dispositif de repérage et d'identification des DETH

2

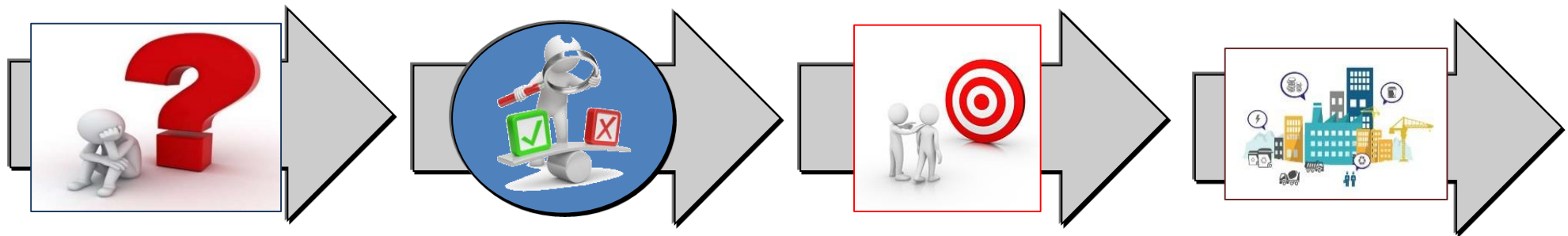
Réaliser un diagnostic en mesurant les impacts du handicap sur la recherche d'emploi

3

Proposer l'accompagnement le plus adapté en prenant en compte les attentes du DETH

4

Accompagner les employeurs dans le recrutement et l'insertion durable des DETH



Projet SI national en lien avec la CNSA pour automatiser les échanges d'information entre les MDPH et Pôle emploi

Diagnostic renforcé
Regards croisés avec Cap emploi
Ateliers sur les attentes

Portefeuilles à dominante TH
pour les DE en modalités guidé et renforcé. Mobilisation des psychologues du travail. Complémentarité avec réseau Cap emploi.
Construction ou renforcement du partenariat avec associations et autres acteurs du handicap (job coaching –emploi accompagné)

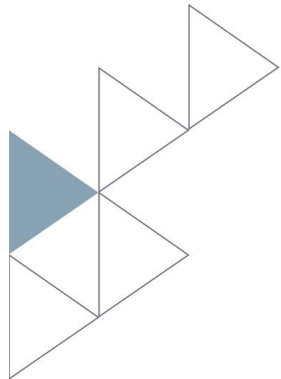
- **Actions CDE** : développent des actions de sensibilisation des employeurs , identification des entreprises handi- accueillantes et promotion des compétences des DETH. Information et mobilisation des aides à la compensation,
- Actions concertées avec les entreprises adaptées

En associant les Cap emploi, les MDPH et plus largement tous les acteurs du handicap dans le champ de l'emploi , du médico social, de la santé.....

Projet SARRAH



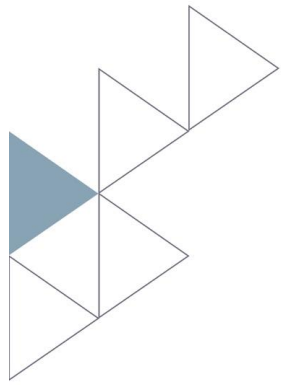
- Une **évaluation de la phase pilote** est en cours
- Des **premiers résultats encourageants** et notamment:
 - Un portage managérial fort, levier de la transformation
 - Mobilisation/adaptation d'outils et services existants et émergence de nouvelles prestations (ex: détection de potentiel)
 - Coopérations plus étroites entre les acteurs (et tout particulièrement le réseau Cap Emploi), facilitant la mise à l'emploi de personnes très éloignées du monde du travail
 - Le dispositif SARRAH est plébiscité par les conseillers dans les agences pilotes
- En cours : Préparation de la **méthodologie de déploiement** pour généralisation sur l'ensemble du territoire



De nouvelles modalités de coopération à venir entre Pôle Emploi et Cap Emploi

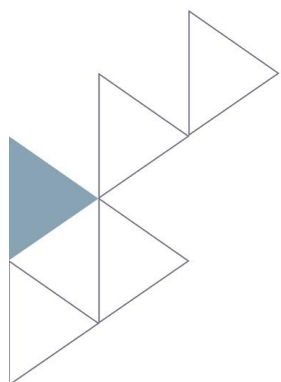


- **Quatre groupes de travail** ont été menés pour réfléchir à une meilleure articulation des offres de service: cycle de réunions et ateliers de novembre 2018 à février 2019
- **Un Lab national** a été organisé les 19 et 20 décembre pour imaginer ensemble la nouvelle organisation du SPE pour les personnes en situation de handicap et leurs employeurs : « Simplifions la vie des demandeurs d'emploi en situation de handicap et de leurs employeurs »
- **Des expérimentations ont été recensées**, et notamment dans le Rhône avec le rapprochement entre les deux réseaux qui permet aujourd'hui de tester de nouvelles modalités de coopération
- Les travaux ont permis de construire **plusieurs scénarios de rapprochement**, qui sont aujourd'hui soumis à décision



Concertation pour la rénovation de l'offre de service



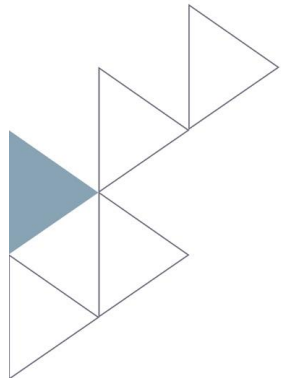
- 
- **Concertation lancée conjointement** par le ministère du Travail, le ministère de l'Action et des Comptes publics et le secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées en juillet dernier
 - **Le chantier n°2** de cette concertation a été piloté par Pôle emploi en partenariat avec les autres acteurs de l'emploi et du médico-social, dans l'objectif de redéfinir les différents formats d'accompagnement vers et dans l'emploi, intégrant des intensités différentes selon les besoins des personnes et des employeurs.
 - Cette démarche doit contribuer à faire changer d'échelle le dispositif de l'Emploi accompagné (50 000 bénéficiaires d'ici 2021, dont des demandeurs d'emploi).

Concertation pour la rénovation de l'offre de service



➤ **Des propositions ont été formulées à l'issue de ces travaux :**

- un rapprochement entre les réseaux de Pôle emploi et de Cap emploi pour offrir aux demandeurs d'emploi en situation de handicap un parcours d'accompagnement personnalisé et adapté à leurs besoins,
- un plan de professionnalisation des acteurs du Service public d'emploi sur le sujet du handicap
- et des outils d'information et d'orientation pour les TPE-PME et petites collectivités.



Expérimentations Pôle emploi – Cap emploi

INTERVENANTS

Monsieur Pierre-Alain DARLES
Directeur Général Cap emploi 69

Monsieur Philippe HILLARION
Directeur Départemental Pôle emploi 69





LA GENESE DU PROJET ... *PRINTEMPS 2018*

Des convictions partagées

- L'accompagnement délégué : les limites d'un modèle fondé sur une complémentarité, certes d'expertises, mais aussi et avant tout de capacité
- Un fonctionnement basé principalement sur une logique de « délégation », et par conséquent réducteur
- Une modalité conventionnelle qui ne favorise pas réellement un égal accès des personnes en situation de handicap au « droit spécifique »
- Un niveau de maturité et de confiance dans la relation partenariale de nature à favoriser le « penser » et le « faire » différemment



Une volonté commune

- Construire **une expérimentation s'inscrivant dans l'ambition politique** qui dessine des orientations et priorités plus volontaristes en termes d'engagement, de résultat, et de démarche inclusive
- Créer les **conditions d'une synergie des compétences** et d'une **amélioration du service rendu** en consolidant et intensifiant l'expertise handicap au sein des agences Pôle emploi, via le positionnement de Cap emploi en qualité d'opérateur spécifique, acteur d'une **transformation inclusive**
- Innover dans la démarche par **une mobilisation inédite des ressources** humaines, des moyens techniques et logistiques des deux acteurs du service public de l'emploi

Le Projet Inclusion sur le département du Rhône



LA MISE EN OEUVRE DU PROJET ... OCTOBRE 2018

Trois cibles distinctes et complémentaires

- Les personnes inscrites à Pôle emploi présentant ou exprimant des problématiques de santé, qu'elles soient ou non bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Les employeurs publics et privés
- Les équipes et collaborateurs de Pôle emploi

Le Projet Inclusion sur le département du Rhône



La démarche

- Déployer sur **4 agences Pôle emploi** représentatives des principaux bassins d'emploi du territoire **une ressource Cap emploi dédiée** à l'expérimentation, à raison d'une journée par semaine sur chaque agence

Contenu et modalités de coopération

- **A toute étape du parcours** (inscription, phase d'accompagnement...), mobiliser l'expertise Cap emploi auprès de la personne et/ou du conseiller Pôle emploi pour :
 - une analyse de la problématique santé et de son impact sur l'emploi
 - un accompagnement à la mise en place d'une prestation dans une logique de non substitution au rôle du conseiller...
- Organiser auprès des équipes **des sessions d'information et de sensibilisation** sur des thématiques spécifiques : l'obligation d'emploi, les mesures Agefiph ou Fiphfp...
- **Innover et améliorer la qualité des réponses aux employeurs** : promotion de profils, visites communes...

Le Projet Inclusion sur le département du Rhône



Des engagements spécifiques de Pôle emploi

- **Un positionnement facilitant** au sein de chaque agence
- **Un accès au SI** de Pôle emploi (consultation mais aussi saisie) pour les 8 collaborateurs de Cap emploi

Une expérimentation complémentaire des modalités de partenariat renouvelées mises en œuvre dans le cadre du Plan Local de Coopération

- Des dispositions qui contribuent à **sécuriser et partager l'orientation** avec le demandeur d'emploi en situation de handicap, et renforcent le « **pouvoir d'agir** » de celui-ci

Le Projet Inclusion sur le département du Rhône



PREMIERS ELEMENTS DE BILAN... AVRIL 2019

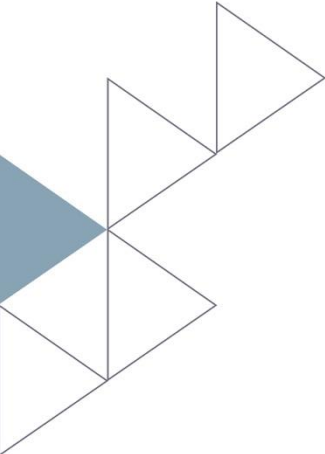
Des résultats conformes aux orientations

- **Plus de 115 personnes orientées**, et 100 personnes reçues, sur les 4 agences
- **Profil** : parité hommes / femmes, moyenne d'âge 45 ans, niveau de formation BEP CAP, maladie invalidante comme handicap principal
- **50% des personnes** reçues n'ont pas de titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi mais ont bien été identifiées par les conseillers Pôle emploi, sur la base de problématiques de santé avérées, justifiant une démarche de RTH et/ou la mobilisation d'une expertise dédiée, portée par un opérateur spécifique Cap emploi
- Des sollicitations des conseiller(ère)s Pôle emploi ciblées sur **3 items principaux** : l'analyse des problématiques de santé et des contre-indications, l'information sur l'obligation d'emploi, la mise en œuvre d'une aide ou prestation spécifique

Le Projet Inclusion sur le département du Rhône



De premiers enseignements

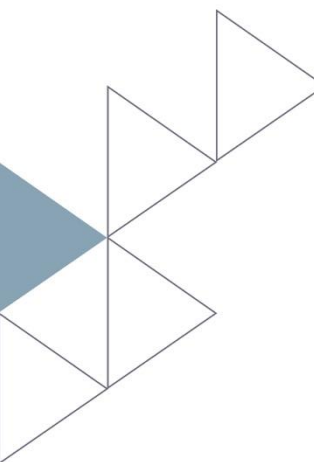
- 
- Un positionnement des collaborateurs Cap emploi qui **s'articule très bien** avec celui des référents et correspondants handicap de Pôle emploi, en apportant expertise et fluidité
 - Une identité et une posture professionnelles du Cap emploi qui **favorisent l'adhésion du demandeur d'emploi**, le recueil d'informations, et la concrétisation / transformation des préconisations, y compris au regard des expérimentations SARRAH et LINA :
 - démarche de RTH
 - accélération du repérage et de la prise en compte des besoins
 - taux de réalisation des prescriptions
 - Une action de Cap emploi qui permet d'accompagner Pôle emploi dans **l'appropriation des prestations et mesures spécifiques** et positionne Cap emploi comme acteur et animateur d'une politique d'emploi au sein du service public de l'emploi

Le Projet Inclusion sur le département du Rhône



Des axes de travail pour aller plus loin

- Une réflexion engagée et à poursuivre **sur l'évolution et l'adaptation du SI** de Pôle emploi
- Développer plus encore les **initiatives communes** susceptibles de répondre aux besoins des employeurs
- Inscrire dans la durée une démarche favorisant **la coopération et la délivrance d'un niveau de service adapté** aux situations des personnes à toute étape du parcours, au-delà d'une seule délégation d'accompagnement et de répartition d'une volumétrie de publics



LA PROFESSIONNALISATION DES EQUIPES



LE CENTRE DE FORMATION DE CHEOPS : HANDI-FORMATION

INTERVENANTE

Madame Christine BROULEAU
Chargée de mission formation Cheops





Les acteurs qui accompagnent vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap

L' offre de formation 2018

➤ 4 thématiques proposées

La connaissance du handicap

Les politiques d'emploi des travailleurs handicapés
employeurs publics et privés

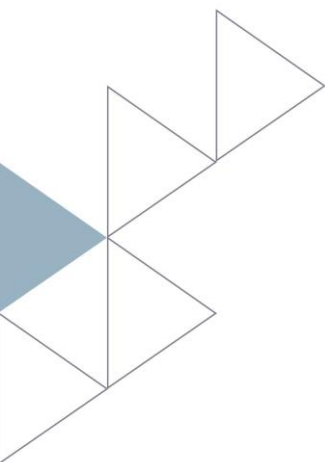
La santé au travail et le maintien dans l'emploi

Professionnalisation des équipes Cap emploi axe
métier



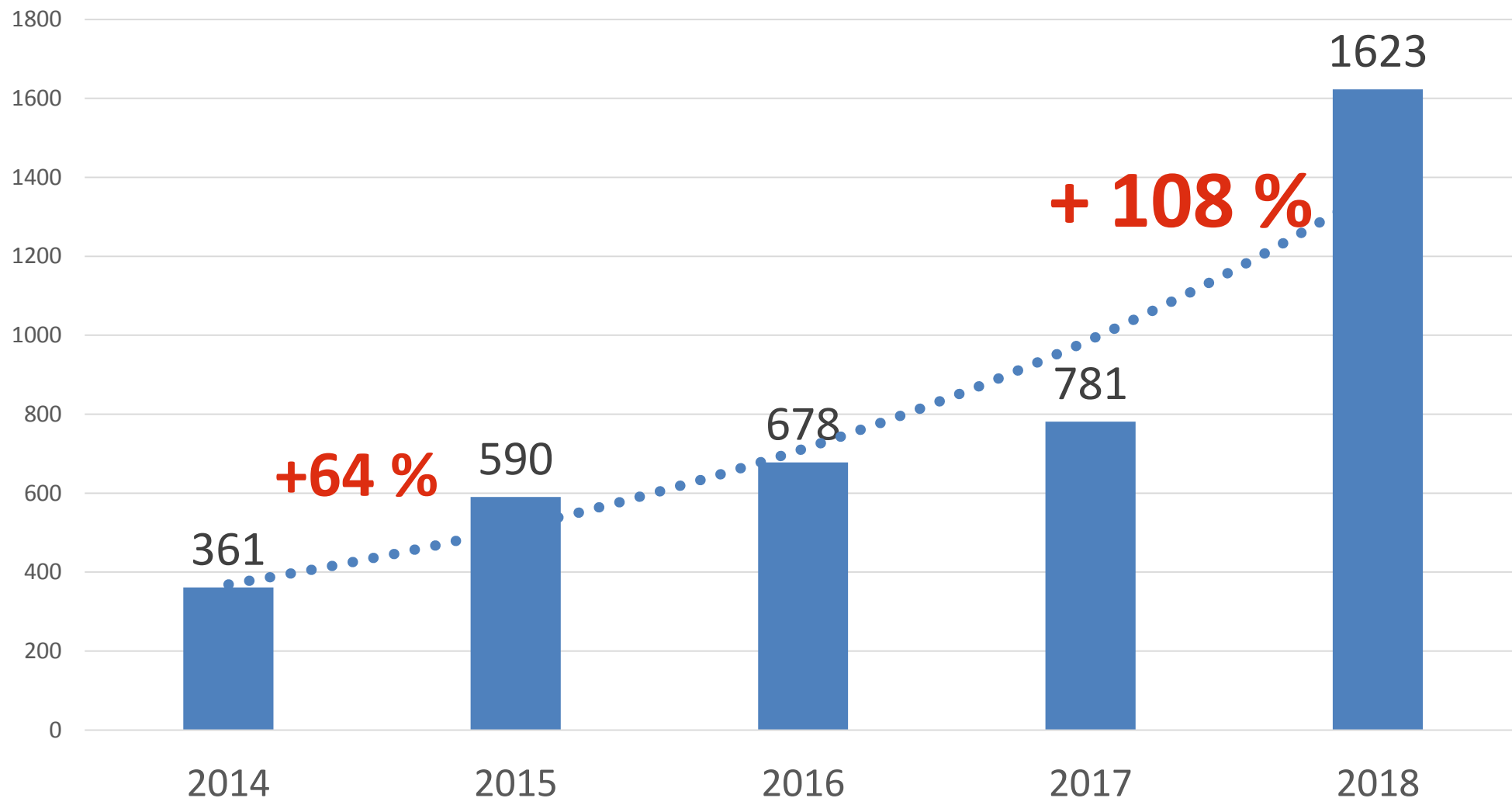
➤ 53 produits dont **11** nouveautés

➤ **8** classes virtuelles (*connaissance du handicap, politique d'emploi des travailleurs handicapés employeurs publics et privés*)

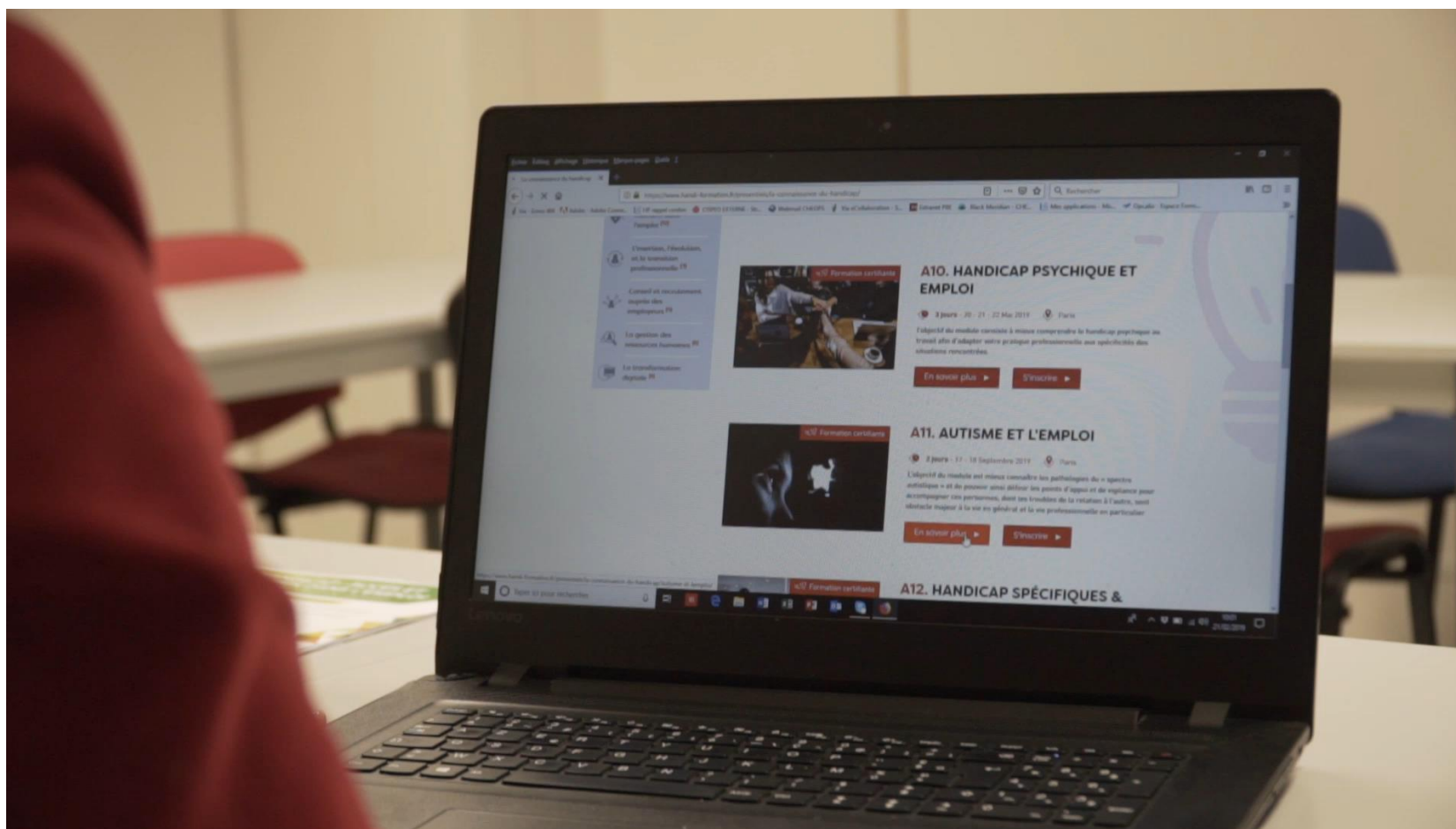
A decorative graphic on the left side of the slide consisting of several overlapping triangles in shades of gray and white, arranged in a geometric pattern.

+ 108%

Focus sur les participants Cap emploi formés depuis 2014



Le parcours certifiant Handicap : accès et maintien dans l'emploi en image



L'activité formation



Son développement

- La mise en place du parcours certifiant

Éligible au CPF

51 structures engagées

+ 400 inscrits



Les premiers jurys se dérouleront **fin 2019**



Son développement

- La mise en place de formations gratuites

Financier : FIPHPH



- La cible : conseillers d'insertion et de maintien
- La formation proposée
« *Maintien dans l'emploi dans la fonction publique* »

18 sessions - 191 personnes formées



Son développement

- La mise en place de formations gratuites

Financier : CHEOPS



- La cible : directeurs ou RH des structures
- La formation proposée
« La transformation de la formation professionnelle, élaboration du plan de développement de compétences »

9 sessions - 72 personnes formées



Son développement



➤ Proposition de formation CÉP

- La cible : conseillers d'insertion et de maintien
- Les formations proposées

« Le Conseil en Évolution Professionnelle : 1er niveau – l'accueil individualisé »

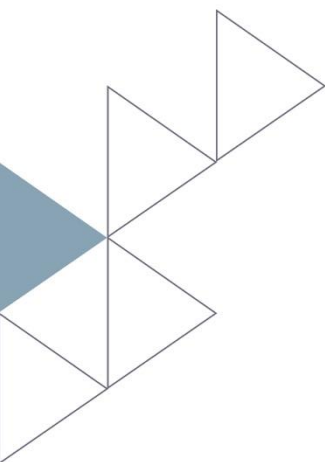
« La délivrance du Conseil en Évolution Professionnelle au sein des OPS »

18 sessions - 167 personnes formées

Les perspectives 2019



- Refonte de l'offre de formation
- Mise en œuvre **de nouvelles fonctionnalités** du site internet
- Poursuivre **la digitalisation** des formations
- Recherche de **financements** pour le développement de la professionnalisation des équipes Cap emploi
- Obtention d'une **nouvelle certification OPQF**



LE CENTRE RESSOURCES COMPENSATION DE CHEOPS

INTERVENANTE

Madame Bérengère CASTELAIN
**Chargée de mission expertise et développement
Cheops**





Contexte

Afin de répondre aux besoins des professionnels sur le terrain et de compléter leur professionnalisation en complément du programme de formation d'Handi-formation, CHEOPS a décidé d'élaborer un **centre ressources compensation du handicap/emploi**.

La compensation porte bien sur le **delta déterminant l'inadéquation entre la situation de travail et l'état de santé et le handicap, que l'on soit dans une situation d'accès à l'emploi ou de maintien**.



La mise en place d'un Centre de Ressources réside sur la volonté de créer de **l'échange d'expériences et de produire un savoir utile à l'action.**

Le centre ressources aura le format d'une plateforme numérique et répondra à 2 critères :

- La **mise à disposition** d'une grande masse d'informations
- La **structuration et l'organisation** de ces informations



Objectifs

- **Apporter de l'information aux conseillers** pour un accompagnement de qualité et une exigence de services auprès des personnes en situation de handicap à toutes les étapes de leur parcours (accompagnement, accès à l'emploi, suivi et maintien dans l'emploi mais aussi évolution et transition professionnelles).
- **Professionnaliser les conseillers** sur le champ de la compensation

Appuis

Pour ce faire, **un comité scientifique** est mis en place avec des responsables maintien, des directeurs de Cap emploi, un ergothérapeute/ergonome, sociologue et un médecin du travail pour valider les orientations et les décisions.



Socle

Concepts de handicap et de compensation

Législation

Aides et mesures

Outils de compensation (*arbre décisionnel :
diagnostics médical et situationnel*)

Animation

Accès à la littérature et aux vidéos

Forum d'échanges de bonnes pratiques

Témoignages d'employeurs

Focus mensuel sur une mesure, une aide
ou un handicap

Plateforme de matériels en essai/test ou
ressourcerie pour récupérer du matériel
de compensation qui n'est plus utilisé

Trophée de l'innovation

Exemple d'outils services

Cap emploi : l'e-learning « Aborder la question du handicap dans ses recherches d'emploi »

INTERVENANTS

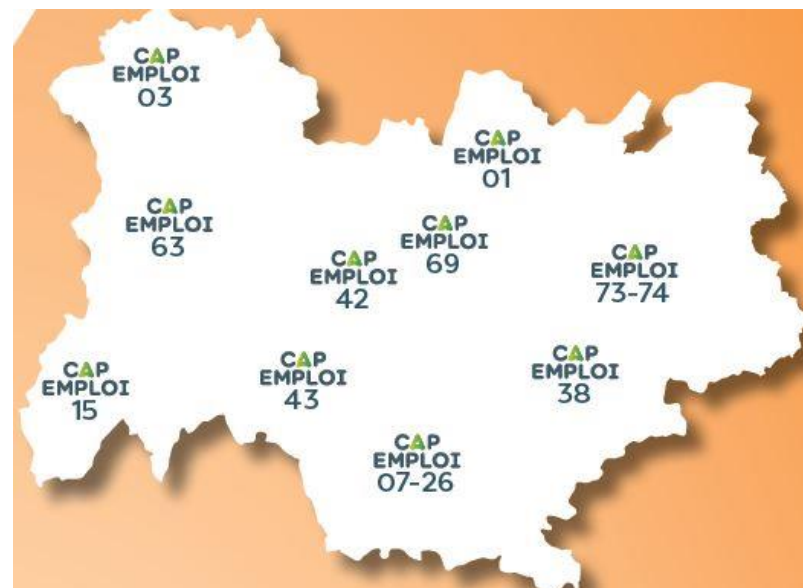
Monsieur Philippe BROUSSE,
Secrétaire Général Cheops Auvergne-Rhône- Alpes



Présentation Cheops Auvergne - Rhône - Alpes



- **10 Cap emploi** intervenant sur les **12 départements**
- **22 700 personnes** en situation de handicap accompagnées
- **Plus de 16 000** employeurs clients



L'e-learning de Cheops Auvergne -Rhône - Alpes



Contexte

Constitué et organisé en réseau régional, Cheops Auvergne-Rhône-Alpes souhaite compléter sa dimension institutionnelle par **une proposition opérationnelle** visant à partager son expérience de terrain, en renforçant **son rôle d'acteur d'une société inclusive en transformation**

Les principes de cette proposition

- Au service de **toute personne en situation de handicap**
- Au service des **opérateurs de droit commun** (SPE, organismes de formation...)
- En respectant le principe **de gratuité du service public**

L'e-learning de Cheops Auvergne - Rhône - Alpes



La thématique

« Aborder la question du handicap dans ses recherches d'emploi »

- Vient compléter l'approche compétences dans la relation candidat/employeur
- Pose les bases d'une relation saine

Le format

- E learning pour diffusion large



L'approche pédagogique

- Partir des questions récurrentes des bénéficiaires



L'e-learning de Cheops Auvergne - Rhône - Alpes



Les thèmes

- Mettre en valeur ses compétences
- Connaître ses limites de santé et les adaptations possibles
- Mieux communiquer sur la question du handicap et rassurer les employeurs

© Copyright 2018 - OPS ARA

ABORDER LE HANDICAP DANS SA RECHERCHE D'EMPLOI

CE MODULE ME PERMETTRA DE :

Mettre en valeur mes compétences	Connaître mes limites de santé et les adaptations possibles	Mieux communiquer sur cette question, et rassurer les employeurs
-------------------------------------	--	---

L'e-learning de Cheops Auvergne - Rhône - Alpes



Le contenu

- Alternance de séquences vidéos

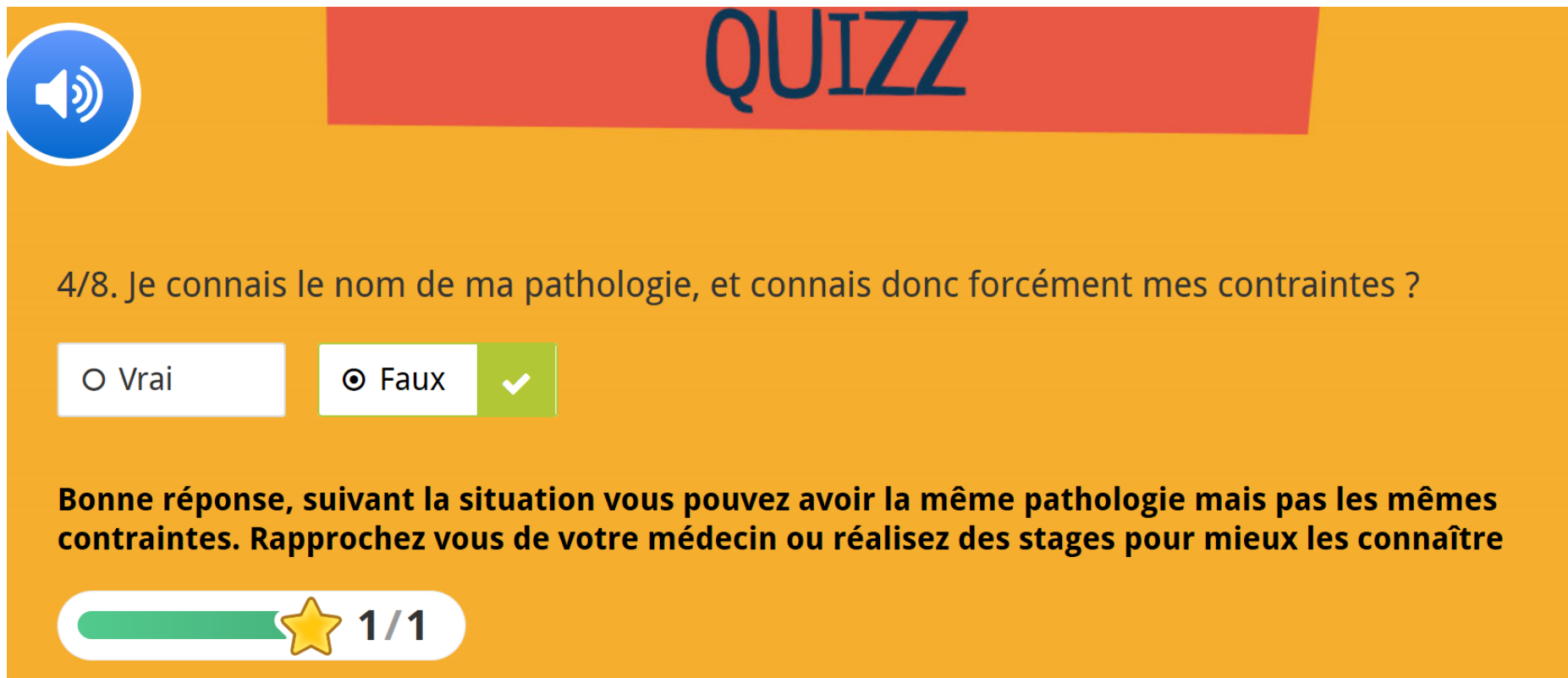


L'e-learning de Cheops Auvergne - Rhône - Alpes



Le contenu

- des quizz pour l'appropriation



The screenshot shows a quiz interface with a yellow background. At the top, there is a blue speaker icon on the left and a red banner with the word 'QUIZZ' in white capital letters. Below the banner, the question '4/8. Je connais le nom de ma pathologie, et connais donc forcément mes contraintes ?' is displayed. There are two radio button options: 'Vrai' (which is unselected) and 'Faux' (which is selected and has a green checkmark next to it). Below the options, a feedback message reads: 'Bonne réponse, suivant la situation vous pouvez avoir la même pathologie mais pas les mêmes contraintes. Rapprochez vous de votre médecin ou réalisez des stages pour mieux les connaître'. At the bottom, there is a green progress bar, a yellow star icon, and the text '1/1'.

 QUIZZ

4/8. Je connais le nom de ma pathologie, et connais donc forcément mes contraintes ?

☐ Vrai ☒ Faux ✓

Bonne réponse, suivant la situation vous pouvez avoir la même pathologie mais pas les mêmes contraintes. Rapprochez vous de votre médecin ou réalisez des stages pour mieux les connaître

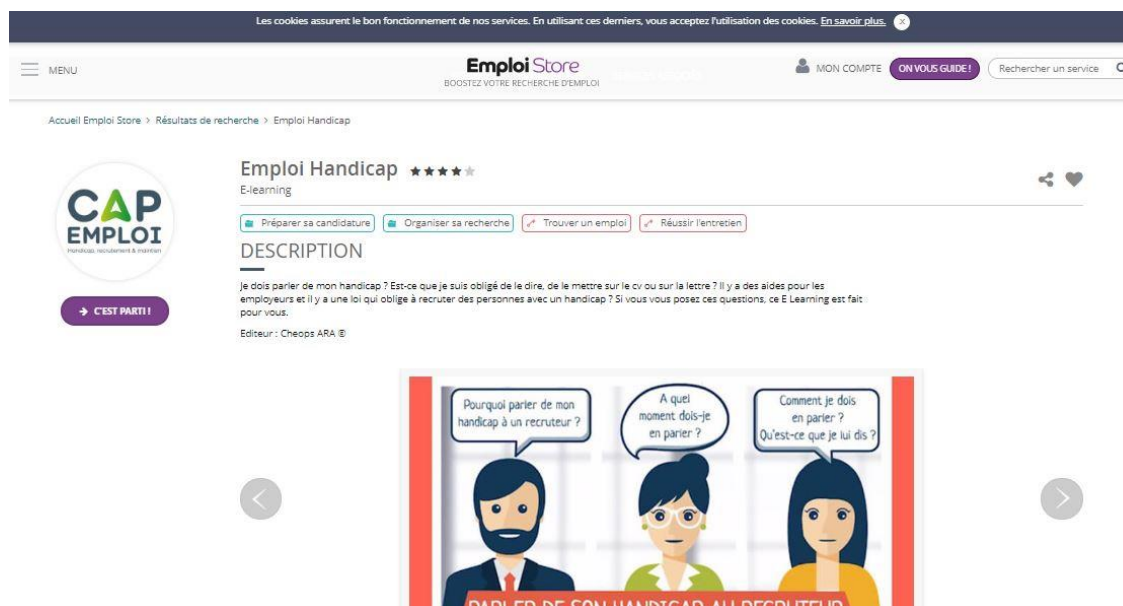
 ★ 1/1

L'e-learning de Cheops Auvergne - Rhône - Alpes



Utilisation et diffusion

- En support d'atelier collectif de Cap emploi ou de tout autre acteur de l'emploi : Pôle emploi, Mission Locale, référent handicap Intérim ou organisme de formation...
- Référencé sur Emploi store (plateforme numérique de Pôle emploi)
- Également en accès direct sur : <http://elearningopsara.fr>



The screenshot shows the 'Emploi Handicap' e-learning module on the 'Emploi Store' platform. The page features the 'CAP EMPLOI' logo, a star rating, and a 'DESCRIPTION' section. The description text reads: 'Je dois parler de mon handicap ? Est-ce que je suis obligé de le dire, de le mettre sur le cv ou sur la lettre ? Il y a des aides pour les employeurs et il y a une loi qui oblige à recruter des personnes avec un handicap ? Si vous posez ces questions, ce E Learning est fait pour vous.' The publisher is listed as 'Cheops ARA'. Below the text is a cartoon illustration of three people with speech bubbles asking questions about discussing their disability with a recruiter. The questions are: 'Pourquoi parler de mon handicap à un recruteur?', 'A quel moment dois-je en parler?', and 'Comment je dois en parler ? Qu'est-ce que je lui dis?'.

L'e-learning de Cheops Auvergne - Rhône - Alpes



A venir

- Développement **d'autres modules**, employeurs, maintien en emploi, compensation...

Avec la participation de

La Région 
Auvergne-Rhône-Alpes

CONCLUSION DE Monsieur JEAN-PIERRE BENAZET Président de CHEOPS





**DuoDay, un tremplin
vers l'emploi !**

**1 jour = 1 rencontre pour
1 partage d'expériences**

Durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel afin de découvrir son activité, il s'agit d'une immersion dans son quotidien

Les Cap emploi ont participé à cette opération pilotée par le Cabinet de Madame Sophie Cluzel, en tant que structure accompagnante.

Ils ont eu en charge de promouvoir l'opération auprès de leurs bénéficiaires et employeurs privés et publics et de réaliser la formation de duos

Le 16 mai 2019

12 854 duos ont été formés

Les Cap emploi ont réalisé **5 887** duos



DuoDay



DuoDay

L'inclusion commence avec un duo

CAP EMPLOI 89
Handicap, recrutement & maintien



Partenaire de réussite
professionnelle

45 Duos réalisés en 2019





Vous avez retweeté
Préfet du Calvados @Prefet14 · 16 mai
Pour cette 2e édition du #DuoDay le #Calvados est en tête des départements avec plus de 210 duos formés ! (contre 59 en 2018)
Le #DuoDay2019 permet la rencontre et le partage d'expérience entre une personne en situation de #handicap et un professionnel privé/public.
#Normandie



ARS Normandie, Calvados Département, Handicap.gouv et 2 autres

Cap Emploi 71 @capemploi71 · 6 h
Grâce au #DuoDay2019 2 duos ont été formés chez Décathlon et chez Carrefour. Le commerce montre ainsi son envie d'intégrer les personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise !

#CapEmploi71, engagé en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.



Vous avez retweeté

Laurent GASPARD @LaurentGASPARD · 15 mai
150 duos mis en place dans le département. Merci aux employeurs et partenaires qui se sont mobilisés.



Pôle emploi Saint-Etienne Bellevue @PE_BELLEVUE42
#AvecPôleEmploi En partenariat avec @Capemploi_ Le 16 mai l'agence de @PE_BELLEVUE42 participera au #DuoDay2019 nous aurons le plaisir d'accueillir une personne en situation de handicap ! Ensemble casson...

Vous avez retweeté
CAP EMPLOI 14 @Capemploi14 · 16 mai
DUO DAY JOUR J !

La matinée continue avec l'IRFA qui accueille aujourd'hui des bénéficiaires @Capemploi14 et Handiuni sur les postes de formateur et d'agent d'accueil

#duoday2019 #handicap #emploi



Vous avez retweeté
CAP EMPLOI 92 @cap_emploi92 · 16 mai
Merci à l'équipe @cap_emploi92 du site d'Asnières pour l'accueil et le temps consacré à notre duo d'un jour 🙌🙌🙌



Vous avez retweeté

Vous avez retweeté
diravie @diravie · 16 mai
#DuoDay2019 c'est à cap emploi 83 que ça se passe 🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌🙌
#Handicap #partenaire



Vous avez retweeté

Vous avez retweeté
VACHERESSE Sylvain @VACHERESSEsylv2 · 16 mai
Le Duoday, c'est aujourd'hui !
45 duos en entreprises ont été constitués par @Capemploi_21 pour permettre à des personnes en situation de handicap de découvrir un métier, une entreprise ou un secteur d'activité...
#DuoDay2019



Vous avez retweeté
pyramideEst @AubeBen · 16 mai
Journée duoday plus de 100 duos constitués 85 employeurs mobilisés et 10 duos en action à pyramide est et cap emploi moselle #DuoDay2019 #inclusion



Vous avez retweeté