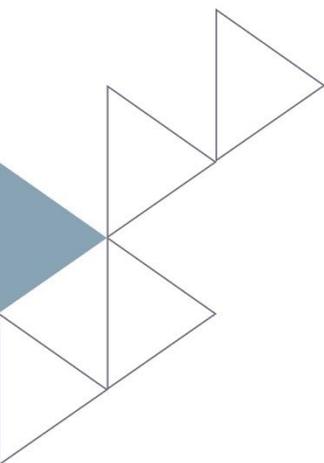


BAROMETRE DE L'ACTIVITE 2017 DES CAP EMPLOI

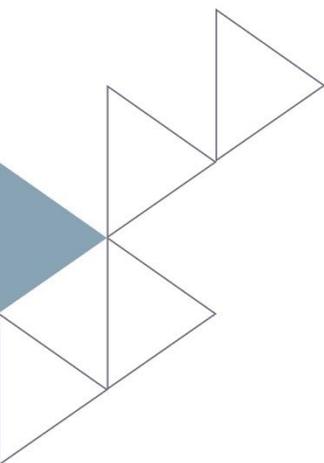




MOT D'ACCUEIL DE Monsieur MICHEL LAUGIER

Sénateur des Yvelines

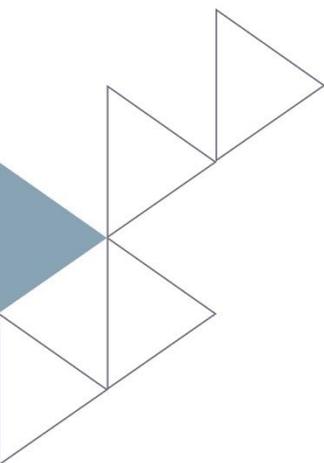




MOT D'ACCUEIL DE Monsieur JEAN-PIERRE BENALET

Président de CHEOPS





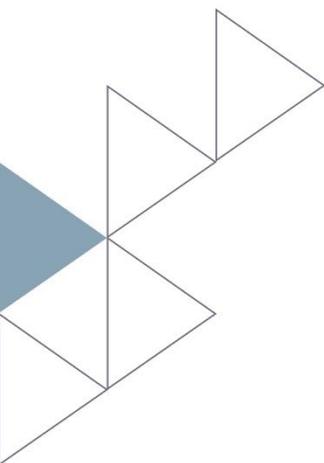
INTERVENTION DE Monsieur PATRICK GOHET

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 2017



INTERVENANTE

CHEOPS : MARLENE CAPPELLE
Manager Pôle Expertise Cheops

Éléments de contexte de l'année 2017



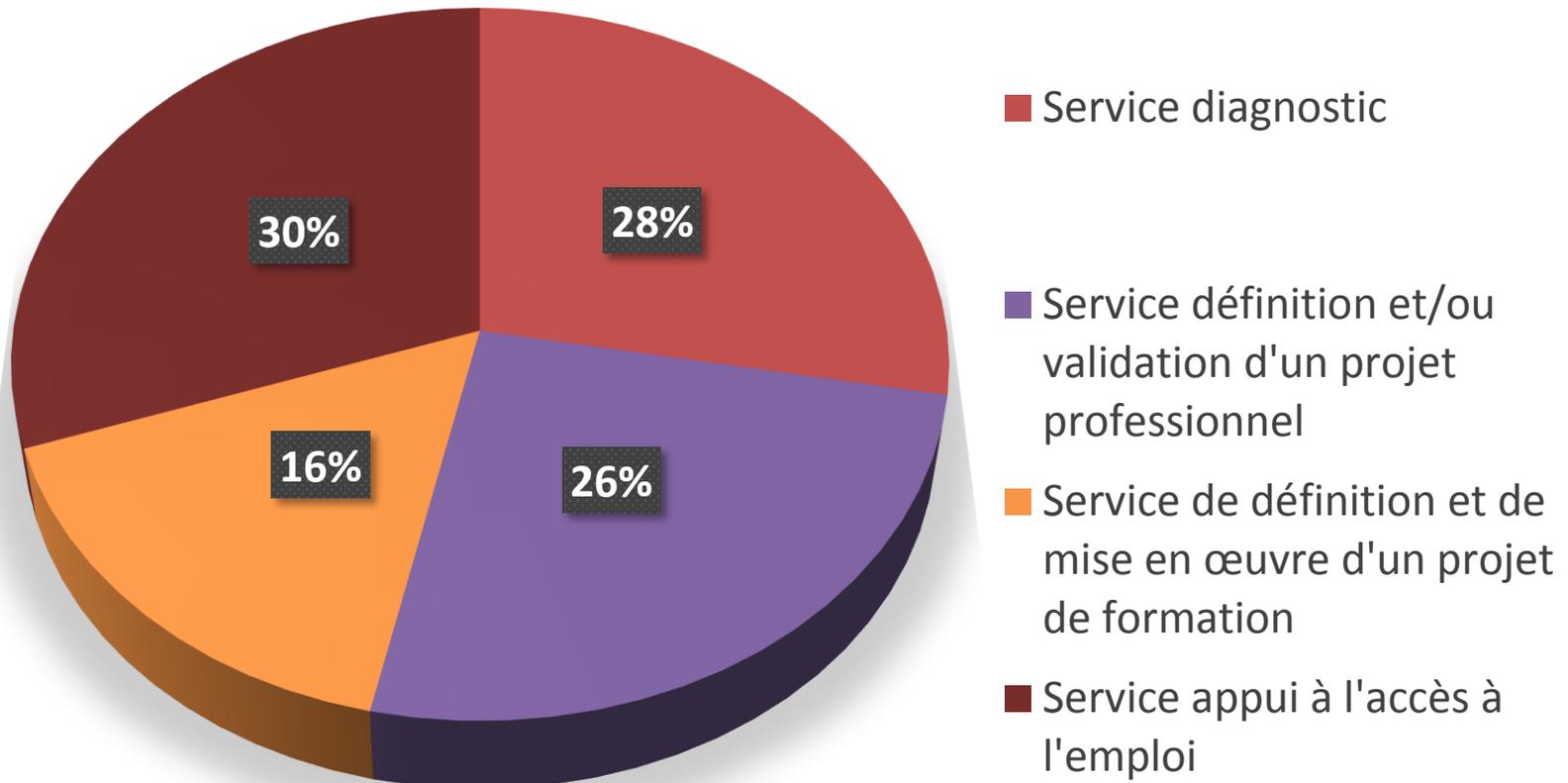
- **1er semestre 2017** : poursuite de l'activité, préparation de l'intégration des missions de maintien dans l'emploi au sein des OPS
- **Second semestre 2017** : arrêt du plan des 500 000 formations et des CUI-CIE / Baisse des enveloppes CUI-CAE
- **Juillet - novembre 2017** : appel à projet des OPS
- **Décembre 2017** : négociation des financements et des conventions OPS

L'offre de services des Cap emploi en 2017 : Services aux personnes



- **81 541** personnes nouvellement accompagnées en 2017
- **178 062** personnes en accompagnement au 31 décembre 2017

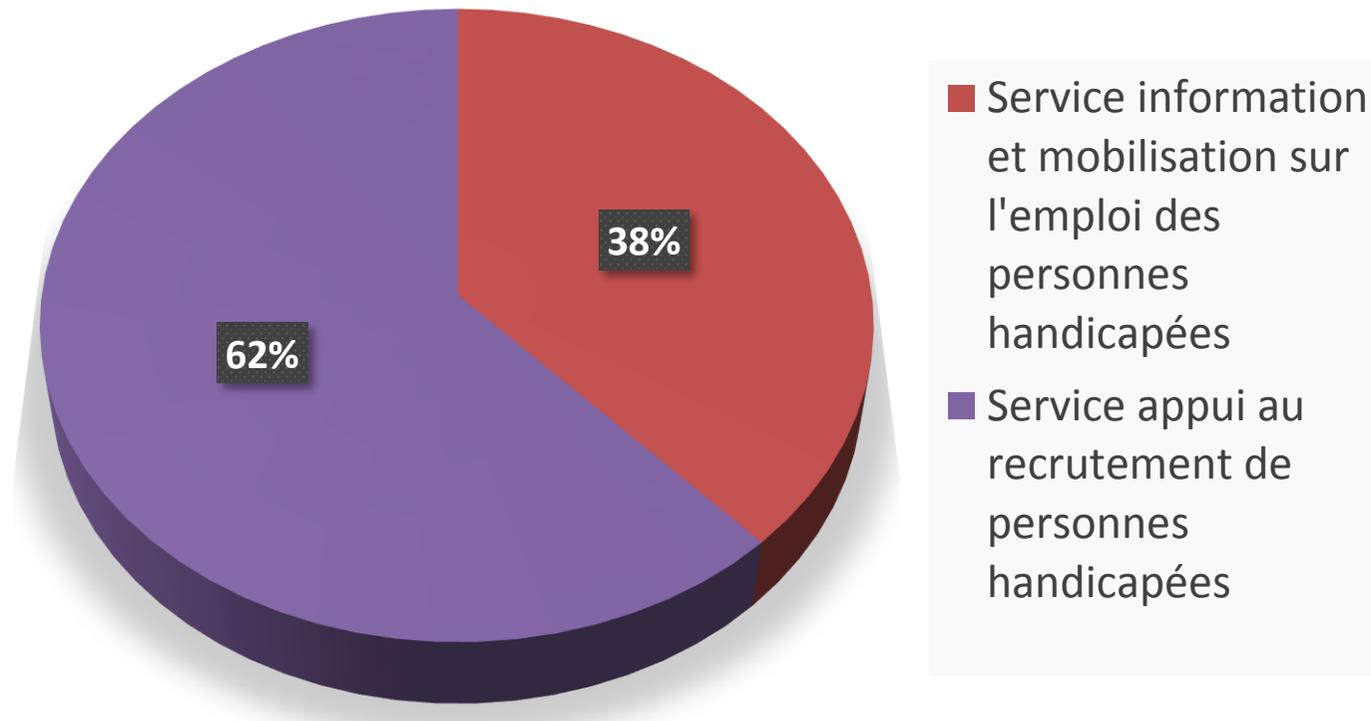
Répartition des services mobilisés en 2017 (Volume des services 2017 : 405 653)



L'offre de services des Cap emploi en 2017 : Services aux employeurs

- **111 856** employeurs accompagnés
 - Dont **96 491** entreprises privées
 - Dont **15 365** employeurs publics

Répartition des services mobilisés en 2017 (Volume des services 2017 : 137 594)



Les moyens mobilisés dans l'accompagnement des personnes et des employeurs



L'axe formation

- **20 511** entrées en formation qualifiante, diplômante ou certifiante (Baisse de 13% vs 2016)
- **13 452** entrées en formation préqualifiante et remise à niveau (Baisse de 12% vs 2016)
- **1 231** Comptes personnels de formation (CPF) mobilisés dont 79% sur des formations qualifiantes diplômantes ou certifiantes

Données de contexte

- Arrêt du plan 500 000 formations au second semestre 2017
- Niveau de formation identique à 2014 mais bien supérieur à 2015 (réforme de la formation professionnelle)

Les moyens mobilisés dans l'accompagnement des personnes et des employeurs



La forte montée en charge du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)



- **56 210** CEP délivrés en 2017 : **+ 95%** versus 2016

Données de contexte

- La professionnalisation continue des équipes
- L'amélioration des outils pour la délivrance et la traçabilité du CEP
- Une meilleure appropriation du CEP par les équipes
- Une information accrue auprès des personnes accompagnées

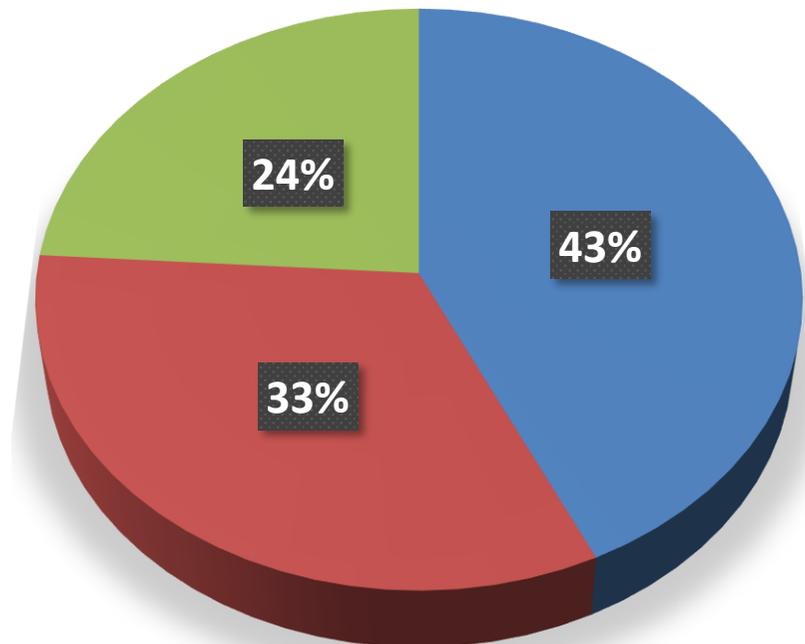
Les moyens mobilisés dans l'accompagnement des personnes et des employeurs



Une mobilisation toujours importante des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

- **12 493** PMSMP prescrites et suivies en 2017

Répartition des PMSMP par objectif



- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Confirmer un projet professionnel
- Initier une démarche de recrutement



18% des PMSMP aboutissent à la signature d'un contrat



Une activité placement qui poursuit sa hausse dans la continuité de 2016

- **84 155** placements réalisés : **+ 3%** versus 2016
- **59%** de placements durables (légère baisse vs 2016)
- Une part de CDI en progression de **7%** avec **15 718** CDI réalisés
- Une forte baisse des placements en CDD de 12 mois et plus (**- 13% vs 2016**)
- **3 938** contrats en alternance

Données de contexte

- Disparition des CUI-CIE et baisse des CUI-CAE au second semestre : mesures particulièrement bien utilisées par les Cap emploi
- Les placements en contrats aidés passent de **48% à 41%** en 2017
- Des leviers autres que les aides financières :
 - Un accompagnement sur-mesure des employeurs
 - Une montée en qualification des personnes accompagnées
 - Suivi du salarié en emploi (**15 562 employeurs – 21 353 personnes**)
 - Une expertise dans la relation emploi et handicap



➤ **SEPTEMBRE-OCTOBRE 2017: OPERATION MINI-CV SUR PANNEAUX LEDS**

Diffusion de mini CV sur panneaux LED situés dans de grandes agglomérations en France

Une opération de communication inédite

En partenariat avec le spécialiste de la **régie publicitaire Oxialive**

04 septembre au 15 octobre, durant 6 semaines, **plus de 500 mini CV** de bénéficiaires accompagnés par des Cap emploi ont été diffusés dans une trentaine d'agglomérations partout en France, **sur plus de 200 panneaux**

Les spots ont renvoyé sur **un site Internet dédié** www.missionemploi.fr, sur lequel les employeurs ont pu retrouver les CV complets des candidats et les coordonnées du Cap emploi référent pour les accompagner dans leur démarche de recrutement.

Job pour tous



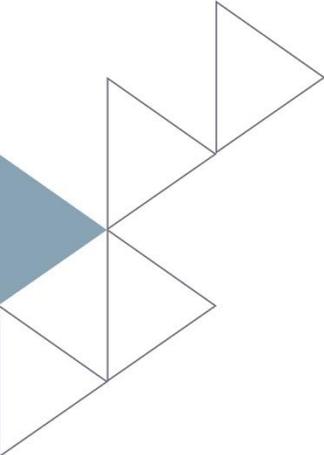
➤ **NOVEMBRE 2017: SALON VIRTUEL JOB POUR TOUS**
Un salon virtuel de recrutement à destination des travailleurs handicapés

Ce partenariat a permis aux Cap emploi, acteurs du service public de l'emploi, de mettre à disposition des personnes et des employeurs, un outil digital au plus près des territoires (offres d'emploi locales)

Du 06 au 17 novembre à l'occasion de la **Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées**

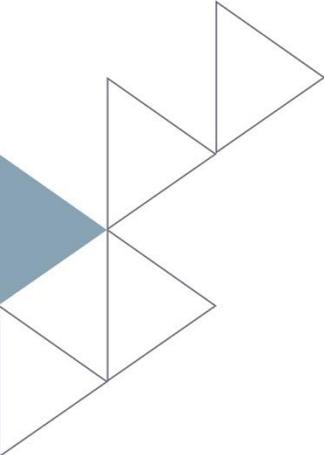
En partenariat avec **Hanploi CED**, spécialiste des solutions digitales et avec le soutien de l'**AGEFIPH**, du **FIPHFP**, de l'**OETH** et de l'**UNEA**

1 967 candidats
1 184 offres d'emploi
300 entretiens de recrutement en ligne



LA PROFESSIONNALISATION DES EQUIPES



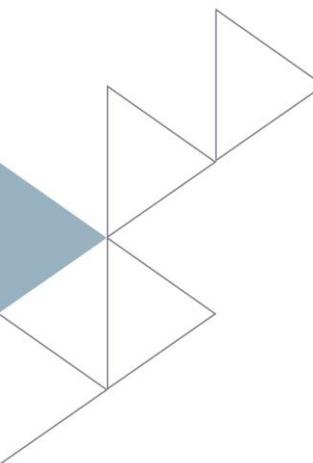


LE CENTRE DE FORMATION DE CHEOPS: HANDI-FORMATION

INTERVENANTE

CHEOPS : CHRISTINE BROULEAU
Chargée de mission Formation Cheops





Axe stratégique de CHEOPS

Développer la **professionnalisation** des équipes Cap emploi



Les champs d'intervention

- 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
- La professionnalisation des équipes Cap emploi (axe métiers)
 - Les conseillers d'insertion et les chargés de maintien dans l'emploi
 - Les dirigeants et managers



Les remontées de besoin sont issues de:

- La veille législative
- La participation de l'équipe Cheops aux groupes de travail nationaux
- Le réseau Cap emploi

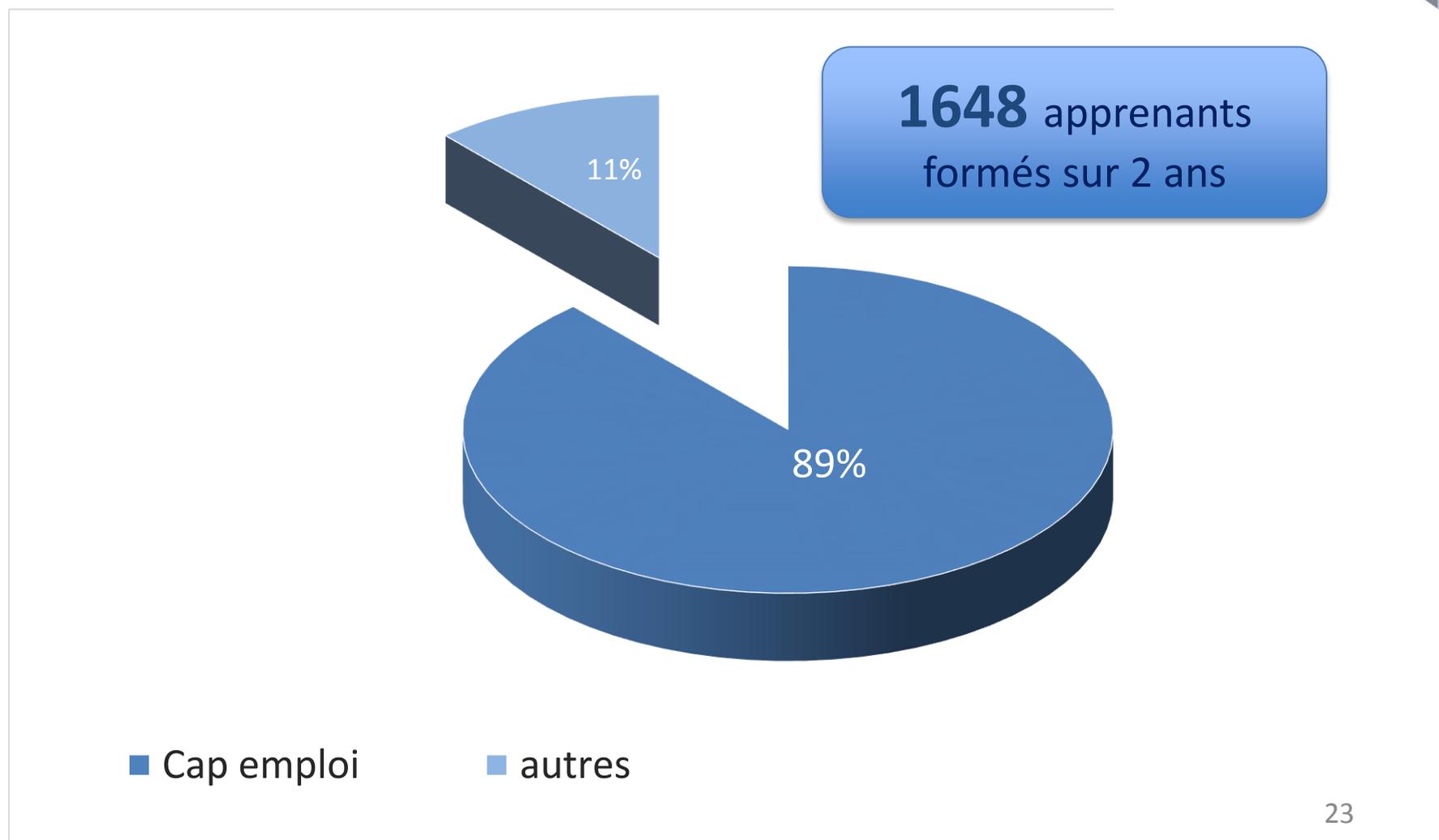
L'activité formation en 2016-2017





L'activité formation

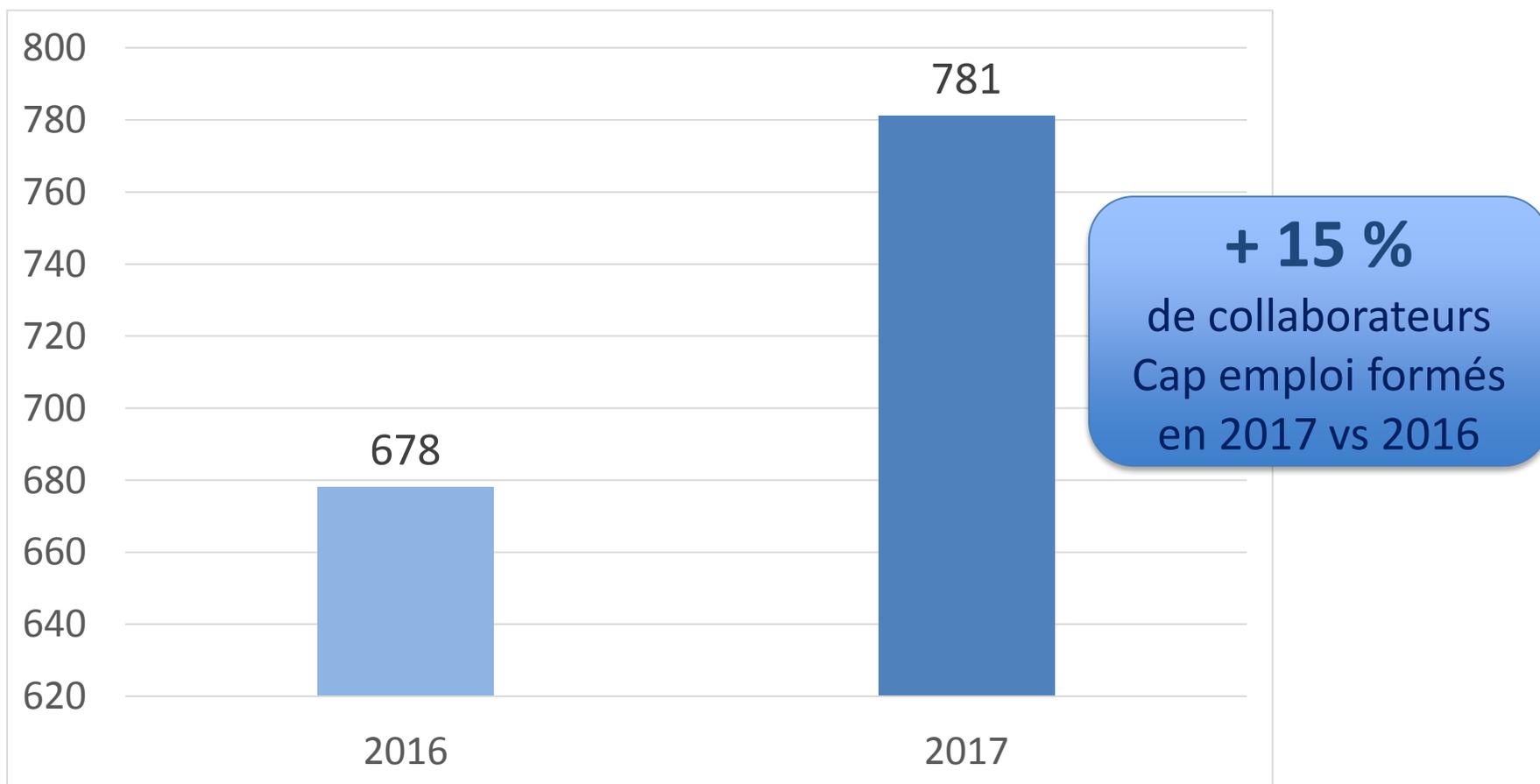
La répartition des apprenants formés sur 2016-2017





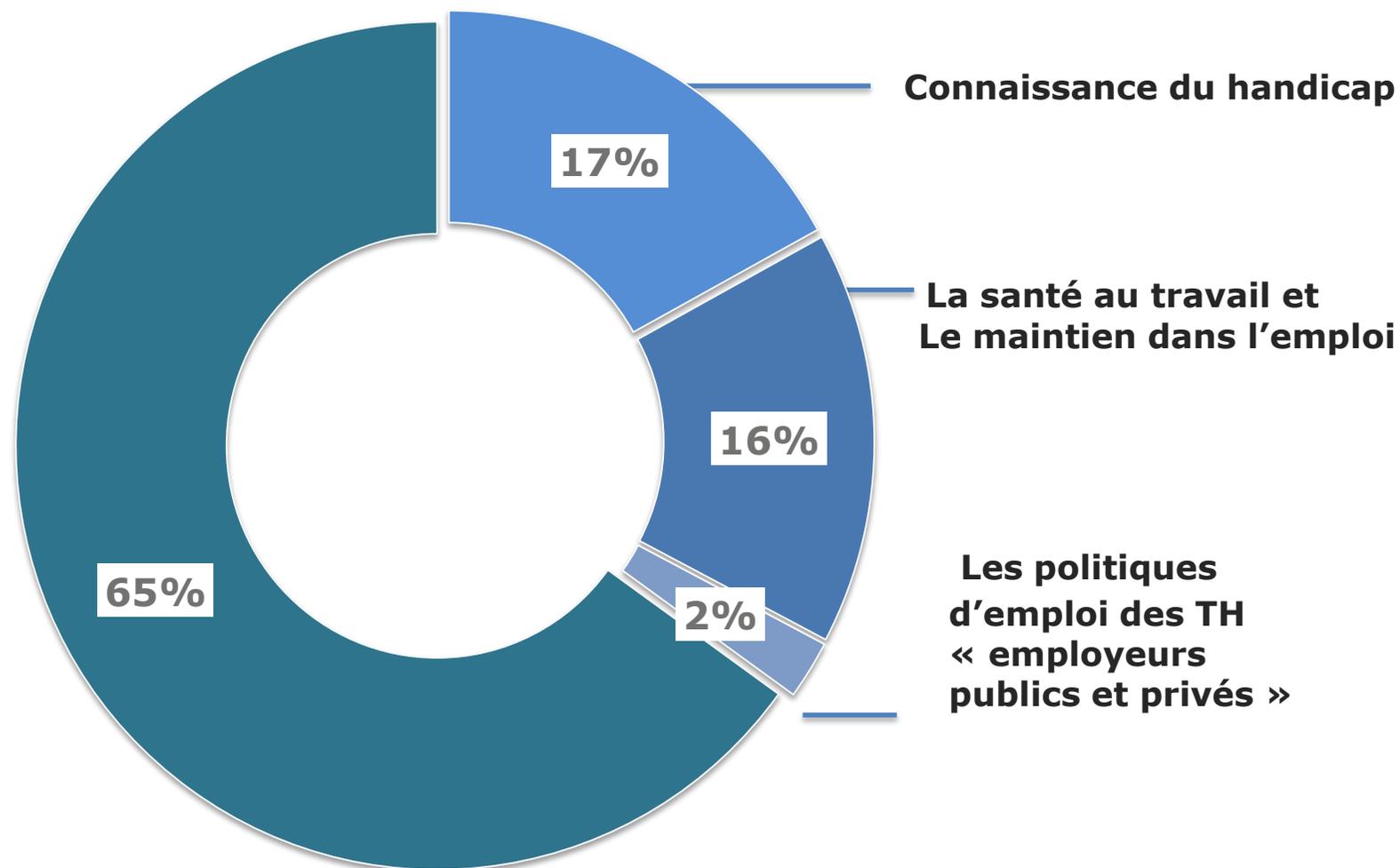
L'activité formation

Focus sur les participants Cap emploi



L'activité formation

Répartition des participants Cap emploi formés par
thématique sur 2016 2017



La professionnalisation
des équipes Cap emploi
(axe métier)



L'activité formation

Le top 5 des formations les plus demandées en 2016-2017

- Handicap psychique et emploi
- Autisme et emploi
- Troubles Dys et emploi
- Du maintien en emploi à la prévention de la désinsertion professionnelle
- Approche ergonomique pour une démarche d'insertion professionnelle



Les faits marquants en 2017

- **Le parcours de formation certifiant**
- **Le partenariat FIPHFP- Cheops**



Les faits marquants en 2017

Le parcours de formation certifiant

Le parcours de formation « handicap accès et emploi » est certifiant

Il a été labélisé par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)

Il est inscrit à l'inventaire du CNCP depuis septembre 2017





Les faits marquants en 2017

Le parcours de formation certifiant

Ses objectifs

- Permettre à tout professionnel du marché de l'emploi et aux RH d'accompagner vers et dans l'emploi des personnes souffrant d'un handicap (psychique, mental, autisme, les troubles dys...)
- Faciliter la communication avec le travailleur
- Identifier les mesures de compensation à mettre en œuvre
- Favoriser son intégration dans un collectif de travail

Les faits marquants en 2017

Le parcours de formation certifiant

4 modules de formation de 21 heures

- Handicap psychique et emploi
- Handicap mental et emploi
- Maladies chroniques évolutives et emploi
- Handicaps spécifiques et emploi

2 modules de formation de 14 heures

- Autisme et emploi
- Troubles Dys et emploi

112 heures de formation



Les faits marquants en 2017

Le parcours de formation certifiant

Pour obtenir la certification

- Suivre et valider les 6 modules (questionnaire en fin de chaque session)
- Écriture d'un récit d'expériences (soutenance à l'oral devant un jury de 3 experts)





Les faits marquants en 2017

Le parcours de formation certifiant

Les bénéfices pour l'apprenant

- Une connaissance des pathologies
- Une valorisation de leurs parcours professionnels par une reconnaissance de qualification
- Un renforcement de leurs compétences pour recruter des travailleurs handicapés, les accompagner vers et dans l'emploi et leur offrir un accompagnement de qualité



Les faits marquants en 2017

Le parcours de formation certifiant

Les bénéfices pour la structure

Cette certification garantit à la structure que les compétences acquises par les collaborateurs leur permettent de mener à bien leurs missions pour :

- Conseiller et accompagner dans leur accès à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Recruter et réussir l'intégration d'un travailleur handicapé dans l'entreprise



Les faits marquants en 2017

Le parcours de formation certifiant

Le financement

- Éligible à la période de professionnalisation
- Éligible au CPF





Les faits marquants en 2017

Mise en place d'une formation maintien dans l'emploi dans la Fonction publique financée par le FIPHFP

Sur paris

- 1 session en 2017

« deux intervenants
experts dans leur
sujet »

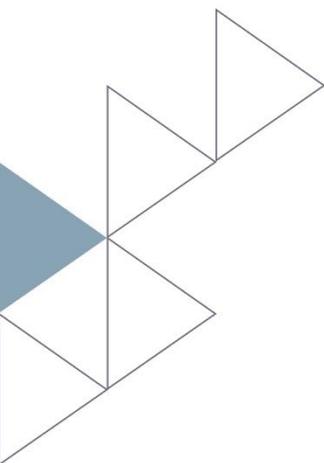
« présentation
précise des aides
du FIPHFP »

« favorise les
échanges et retours
d'expériences »

Perspectives 2018



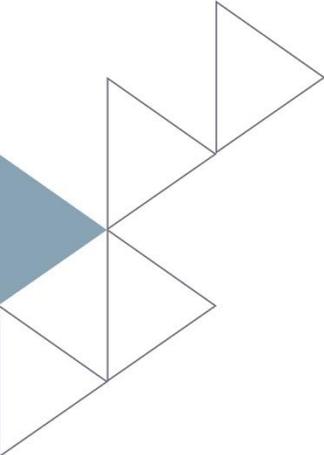
- Poursuite de **la digitalisation** des formations
- Refonte du site internet et de l'offre de formation
- Recherche de **financements** pour le développement de la professionnalisation des équipes Cap emploi-Sameth
- 205 parcours de formation certifiant « **handicap accès et maintien dans l'emploi** »
- 18 sessions de formation « maintien dans l'emploi dans la fonction publique »
- Adaptation à la nouvelle réforme de la formation professionnelle



EXEMPLE D'ENTREPRISE INCLUSIVE

Recrutement par approche compétences





INTERVENTION DE
Monsieur NICOLAS JULLIEN
Human resources Diversity Specialist
Spécialiste en diversité des Ressources Humaines
Monsieur Jean-Luc ABITTEBOUL
Directeur Cap emploi 31





HISTORIQUE / ENGAGEMENTS

Mars 2011 signature d'un accord triennal en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap au sein d'Airbus en France

Recrutements

- 185 recrutements tous types de contrats confondus

Maintien dans l'emploi

- Garantir l'évolution et le maintien des compétences des personnes en situation de Handicap au sein d'Airbus en France

Développer l'emploi indirect grâce à la sous-traitance d'activités vers les secteurs protégé - adapté



Un recrutement centré sur les candidats

Réception de candidatures
spontanées / Recherche pro-
active de profils pour tous
types de contrats

Une seule adresse :
emploi.handicap@airbus.com

Vérification sur CV de la
correspondance du profil
avec les métiers du
groupe

(+ anglais)

Entretien
téléphonique

- Parcours / Projet
- Compétences (dont anglais oral)
- Conditions de contrat
- Aménagement de poste
- Vérification de la RQTH en cours de validité



People Centric recruitment

Entretien RH pour un poste déjà ouvert ou à venir

- Savoir-faire / Savoir-être
- Motivation
- Langues
- Présentation de l'accompagnement de la mission H

Recherche de poste ou de secteur pour positionnement du candidat

Vérification de l'adéquation du candidat au besoin du manager (motivation, compétences techniques)

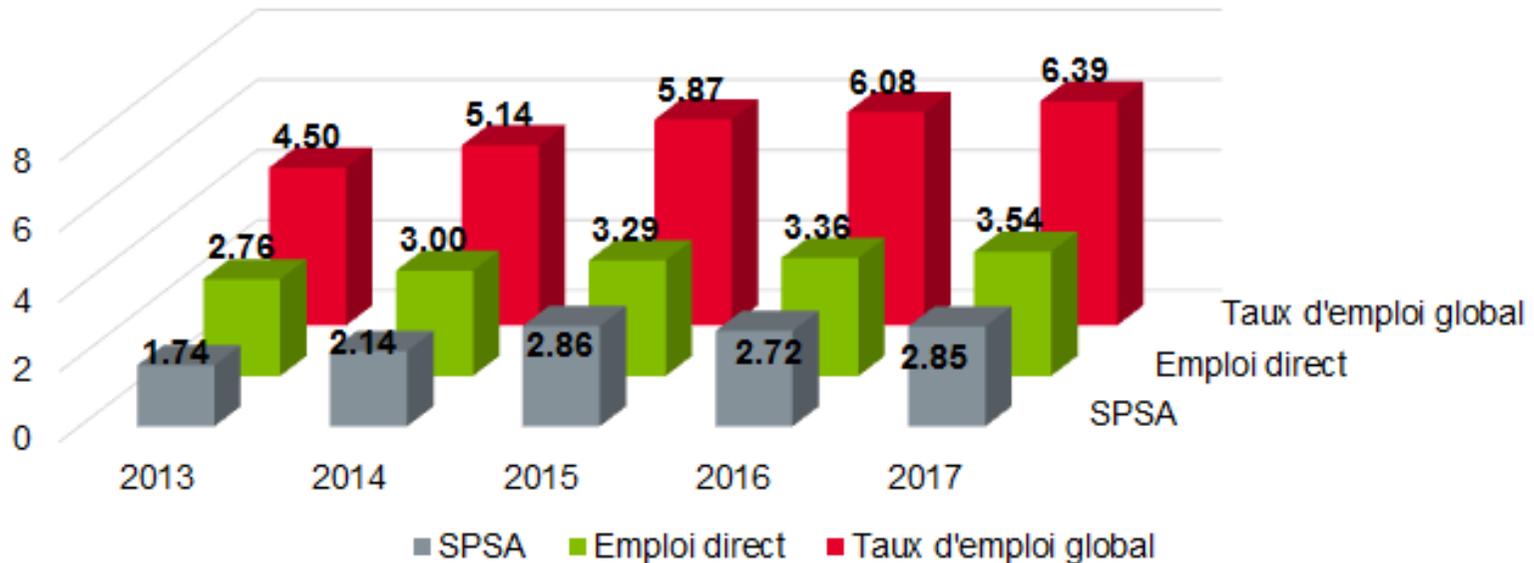
Entretien Manager

Exemple d'AIRBUS : recrutement par approche compétences



Une approche gagnante

TAUX D'EMPLOI
Airbus Aircraft





Les leviers indispensables pour réussir

Une équipe « sourcing » professionnelle et dédiée pour avoir un vivier de candidats suivi et géré

Un programme complémentaire pour répondre à nos besoins de recrutement

Des acteurs sensibilisés ou formés pour réussir l'intégration

Des projets et une vision commune avec nos partenaires



LE CV COMPETENCES

Prénom NOM
Adresse
Adresse mail
Téléphone

acte-TH
Accompagner les compétences transférables dans l'emploi

COMPETENCES PROFESSIONNELLES

| Compétences techniques | Description expérience professionnelle (max 100 car.) | Poste occupé | Nom de l'entreprise | Date du contrat |
|---|---|--------------|---------------------|-----------------|
| Savoir représenter une information de façon visuelle (schéma, plan, dessin) | | | | |
| Compétences relationnelles | | | | |
| Savoir négocier | | | | |
| Savoir écouter avec attention et détecter les besoins d'une personne | | | | |
| Compétences managériales | | | | |
| Etre capable d'encadrer, de valoriser une équipe et de déléguer | | | | |

APTITUDES PERSONNELLES

| Aptitudes personnelles | Exemple de situation professionnelle illustrant votre aptitude |
|------------------------|--|
| Anticipation | |
| Esprit de synthèse | |
| Créativité | |

Exemple trame CV Compétences Page 1

FORMATIONS ET METIERS

| Diplôme | Date | Lieu |
|------------------------------------|------|------|
| DUT | | |
| Langue(s) | | |
| Anglais | | |
| Connaissances Informatiques | | |
| Microsoft 2010 | | |

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

| Poste occupé | Employeur | Lieu |
|--------------|-----------|------|
| | | |
| | | |

LOISIRS ET CENTRES D'INTERET

Ecriture libre

Exemple trame CV Compétences Page 2

Exemple d'AIRBUS : recrutement par approche compétences



Des partenariats gagnants – gagnants et dynamiques

Une volonté de faire mieux connaître les métiers de l'Aéronautique

- Objectif : lever les stéréotypes sur l'entreprise
- Visites de l'entreprise
- Échanges avec des référents métiers afin de mieux connaître les postes
- Échanges avec les recruteurs pour mieux comprendre le process et les rôles de chacun
- Des journées avec les acteurs institutionnels de l'emploi
 - Toulouse
 - Nantes
- Une journée dédiée pour les Cap emploi



Notre accompagnement pour faciliter l'inclusion



**Sensibilisation des
managers**



Plus de 900 managers
formés et des
sessions de
perfectionnement



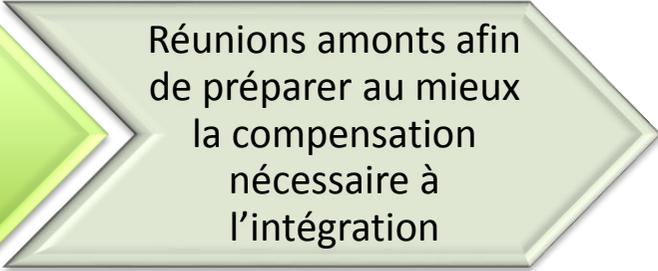
**Accompagnement des
équipes lors de la prise
de poste**



Mise en place
d'actions de team-
coaching avant
l'arrivée de la
personne



**Travail en équipe
pluridisciplinaire :
médecin, infirmières,
assistantes sociales,
ergonomes, RH,
managers**



Réunions amonts afin
de préparer au mieux
la compensation
nécessaire à
l'intégration

Exemple d'AIRBUS : recrutement par approche compétences

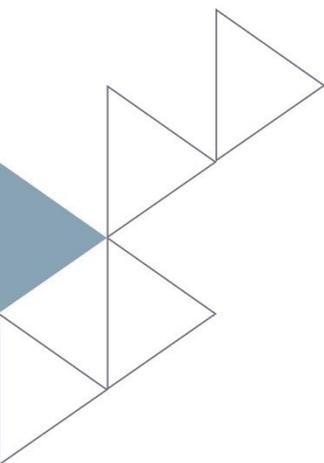


© AIRBUS Operations S.A.S. Tous droits réservés. Document confidentiel. Ce document et son contenu sont la propriété d'AIRBUS Operations S.A.S. Aucun droit de propriété intellectuelle n'est accordé par la communication du présent document ou son contenu. Ce document ne doit pas être reproduit ou communiqué à un tiers sans l'autorisation expresse et écrite d'AIRBUS Operations S.A.S. Ce document et son contenu ne doivent pas être utilisés à d'autres fins que celles qui sont autorisées. Les déclarations faites dans ce document ne constituent pas une offre commerciale. Elles sont basées sur les postulats indiqués et sont exprimées de bonne foi. Si les motifs de ces déclarations n'étaient pas démontrés, AIRBUS Operations S.A.S. serait prêt à en expliquer les fondements.

AIRBUS, son logo, A300, A310, A318, A319, A320, A321, A330, A340, A350, A380 et A400M sont des marques déposées.

PARTENARIAT FIPHFP - CHEOPS

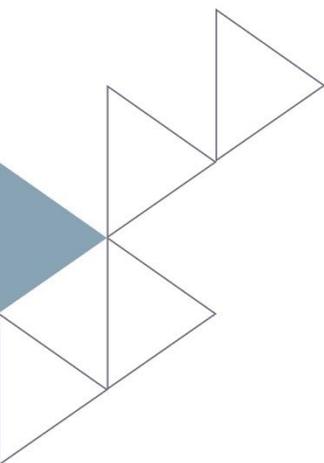




INTERVENTION DE Monsieur MARC DESJARDINS

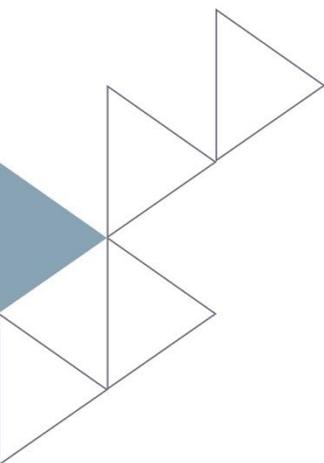
Directeur FIPHFP





PERSPECTIVES 2018





INTERVENTION DE Monsieur Gilles LENICE

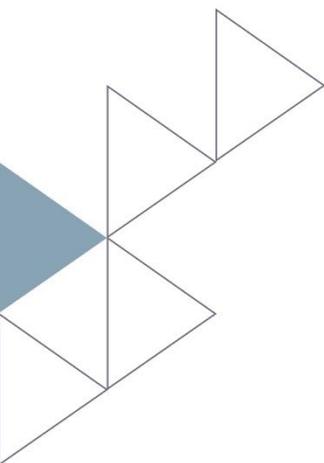
Délégué Général Cheops



PARTENARIAT

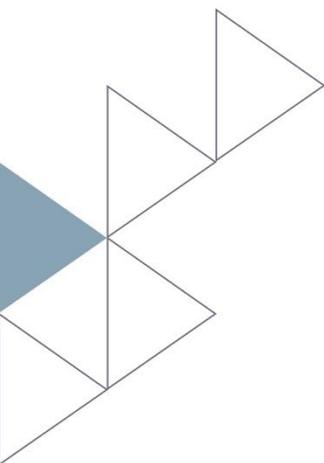
Pôle emploi - Cheops





INTERVENTION DE Madame NICOLE BREJOU Cheffe Département Partenariat





LE CENTRE DE RESSOURCES CHEOPS

INTERVENANTE

CHEOPS : MARLENE CAPPELLE
Manager Pôle Expertise Cheops



Le centre ressources compensation de Cheops à destination des équipes OPS

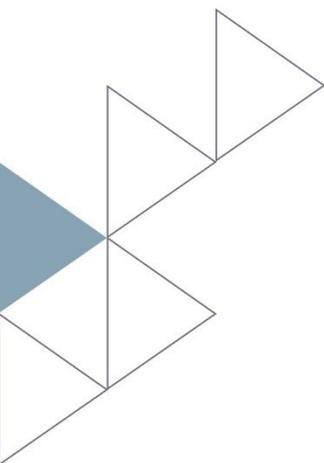


Objectif du centre ressources compensation :

- Bibliothèque nationale des principaux outils, dispositifs et partenaires sur la compensation en lien avec les limitations de capacité
- Bibliothèque régionale à dupliquer sur la nationale

Calendrier :

- Recensement des outils, dispositifs et partenaires auprès des OPS **de janvier à avril 2018**
- **Avril à Juin 2018** : travaux sur l'architecture, le contenu du centre ressources avec l'appui de la commission prévention de la désinsertion et maintien dans l'emploi de Cheops. Détermination des modalités de mise à jour du centre ressources.
- **Septembre 2018** : lancement du centre ressources



INTERVENTION DE Madame ANNE BALTAZAR Présidente AGEFIPH



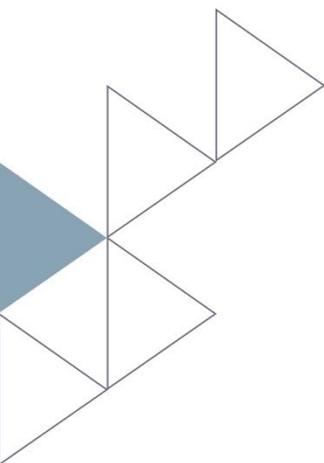
agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



CONCLUSION DE Monsieur JEAN-PIERRE BENALET

Président de CHEOPS





MERCI

**RENDEZ-VOUS AU
COCKTAIL**



www.cheops-ops.org

