

# LES CAHIERS de CHEOPS

n°6 / NOVEMBRE 2019

## DOSSIER SPECIAL

CAP EMPLOI AUX CÔTÉS DES EMPLOYEURS  
POUR L'INCLUSION DES PERSONNES  
HANDICAPÉES PAR L'EMPLOI

## SOMMAIRE

- 3 Édito
- 4 Actualités
- 5 Tableaux de bord
- 6 Théma - Dossier spécial
  - 6 Offres de services aux employeurs
  - 7 Interview
  - 8 Conventions de partenariat
  - 12 Les employeurs engagés
- 14 Professionnalisation du réseau
- 15 Évènements



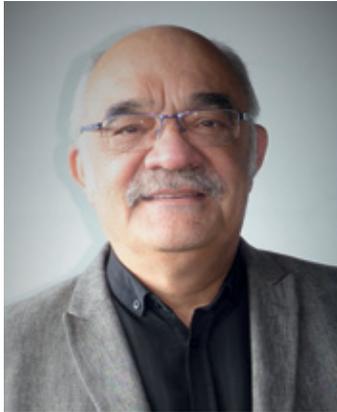
Cap emploi acteur du service public de l'emploi piloté par :



Cheops, le Conseil National Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, représente le réseau des Cap emploi, acteurs du Service Public de l'Emploi, pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Cheops dispose d'un centre de formation Handi-Formation pour les professionnels de l'emploi des personnes handicapées et pour tous les employeurs privés ou publics qui souhaitent recruter ou maintenir en emploi des travailleurs handicapés.



**Jean-Pierre BÉNAZET**  
Président de Cheops

## L'ÉDITO

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés inscrite dans la loi « la liberté de choisir son avenir professionnel » est une première étape pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées et donner plus de lisibilité aux employeurs et aux personnes handicapées.

Une seconde étape de concertation s'est ouverte à l'été 2018 portant sur l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs. Cette nouvelle phase a pour objectif d'améliorer l'accompagnement des personnes mais également des employeurs dans les problématiques d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Les Cap emploi accompagnent depuis leur création les personnes mais également les employeurs. Leurs missions ont été renforcées depuis janvier 2018, leur permettant d'avoir la double compétence sur l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Les employeurs sont mobilisés au côté du réseau au travers des projets de recrutement, des interventions dans le cadre du maintien et de l'évolution professionnelle des personnes handicapées mais également comme terrains des mises en situation professionnelle notamment au travers du DUODAY.

Cette nouvelle édition des cahiers de Cheops propose un focus sur l'engagement des employeurs au côté des Cap emploi.

Vous y retrouverez des témoignages, des données chiffrées et des exemples d'actions innovantes menées sur les territoires.

### **Tous engagés, tous mobilisés !**

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

#### Remerciements :

Sophie TONDELIER, Directrice Cap emploi 27, Jacques COSNEFROY, Délégué Général de la Fédération de la Vente Directe.

#### Éditeur

CHEOPS  
47 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

#### Directeur de publication

Marlène CAPPELLE

#### Comité de rédaction :

Jean-Pierre BÉNAZET  
Marlène CAPPELLE  
Christine BROULEAU  
Carole POIROT  
Bérengère CASTELAIN

#### Imprimeur

KORUS  
39 rue de Bréteil  
BP 70107  
33326 EYSINES CEDEX

#### Graphisme

Lapin Rouge  
Communication

#### Date de parution

Novembre 2019

#### Dépôt légal

Novembre 2019

#### ISSN

2553-1050

## LA RÉFORME DE L'OETH

**LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL » RÉFORME L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH). CE QU'IL FAUT EN RETENIR :**

### UNE DÉMARCHE FAVORISANT L'EMPLOI DIRECT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

**1. Un taux d'emploi maintenu à 6% révisable tous les 5 ans,** fonction de la part des travailleurs handicapés sur le marché du travail

**2. Une durée limitée pour les accords agréés :** Les accords agréés seront limités à trois ans, renouvelables une fois.

**3. Incitation à l'emploi direct :** Le taux d'emploi à respecter ne prendra désormais en compte que la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'entreprise (intérimaires et personnes mises à disposition compris). Celle-ci sera calculée en effectif moyen annuel.

**4. Incitation à la sous-traitance auprès des secteurs adaptés et protégés.** Si vous déclarez l'achat de produits ou de services auprès d'entreprises adaptées ou de travailleurs indépendants handicapés (TIH) vous pourrez les valoriser en déduction de la contribution due. Les modalités de calcul seront simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre), dans la limite d'un plafond dépendant du nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH) que vous employez.

**5. Certains types de dépenses directes vous donnent droit à une réduction du montant de votre contribution :**

► la réalisation de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés ;

► la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires au handicap pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle de salariés handicapés ;

► les dépenses de sensibilisation et de formation au handicap des salariés de l'entreprise ;

► le coût de prestations d'accompagnement dans l'emploi de travailleurs handicapés (job coaching) assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (associations, Ésat, entreprises adaptées, cabinets d'accompagnement...).

**6. La comptabilisation de toutes les formes d'emploi :** Toutes les formes d'emploi seront prises en compte dans le calcul du montant de la contribution : CDD, CDI, contrats d'alternance, parcours emplois compétences (PEC), stages, périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)... Quelle que soit la nature du contrat conclu, tout travailleur handicapé sera comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année.

**7. Une valorisation de l'emploi de seniors handicapés :** Chaque travailleur handicapé de plus de 50 ans comptera pour 1,5 dans le calcul des effectifs (BOETH).

**8. Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, devront déclarer la présence de travailleurs handicapés dans leur effectif.** Ces données permettront de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées et de proposer aux employeurs une offre de services adaptée.

**9. Les entreprises de plus de 250 salariés et plus, doivent désigner un référent handicap.**

### UNE SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES

**1. Une procédure de déclaration simplifiée :** fini les 5 formulaires et la centaine de rubriques à renseigner ! Dès le 1er janvier 2020, la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se fera simplement via la déclaration sociale nominative (DSN).

**2. Un calcul des effectifs simplifié via la DSN :** Le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et de l'effectif total de l'entreprise sera effectué par les organismes sociaux sur la base des déclarations faites par l'employeur dans son logiciel RH de gestion du personnel et de paye.

**3. Un interlocuteur unique :** Le recouvrement de la contribution sera assuré par un seul interlocuteur : les Urssaf ou les caisses de MSA (selon votre régime d'assujettissement) lesquels reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.

**4. L'unité d'assujettissement devient l'entreprise et non plus l'établissement.**

**5. Un nouveau simulateur disponible sur le site de l'agefiph : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)**

### QUEL CALENDRIER ?

► Déclarations relatives aux années 2018 (1<sup>er</sup> trimestre 2019) et 2019 (1<sup>er</sup> trimestre 2020) : pas de changement.

► À compter de la déclaration relative à l'année 2020 (déclaration du 1<sup>er</sup> trimestre 2021) : les nouvelles règles s'appliquent.

### LES TEXTES DE LOI

► Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé.

► Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

► Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

### L'accompagnement vers l'emploi :

► **184 080**

Personnes en accompagnement

► **109 738** +3,6% par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2018

Employeurs accompagnés

→ **94 918**

Entreprises privées

→ **14 820**

Employeurs publics



→ **62%** Fonction publique territoriale

→ **28%** Fonction publique d'état

→ **10%** Fonction publique hospitalière

Les services aux employeurs :

► **48 267**

services « Information et mobilisation sur l'emploi des personnes handicapées »

► **85 245**

services « Appui au recrutement de personnes handicapées »

► **11 186**

services « Suivi du salarié en emploi »

► **19 587**

Offres d'emploi recueillies

► **34 169**

Placements réalisés

**dont 6 177 CDI**

#### Formations à destination des personnes

**8 136** Entrées en formation qualifiante, diplômante ou certifiante

**6 023** Entrées en formation préqualifiante et remise à niveau

**678** Comptes Personnels de Formation mobilisés

**8 391** PMSMP prescrites

### L'accompagnement dans l'emploi :

► **31 347** +10,5% par rapport à 2018

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

► **9 807** +8,5% par rapport à 2018

maintiens **sur 10781 parcours clos.**

► **68%**

des personnes sans solution de maintien ont poursuivi leur accompagnement.

► **91%**

taux de maintiens dans l'emploi réussis et pérennes.

### Évolutions et transitions professionnelles :

► **21 888**

Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) ont été délivrés.



#### L'accompagnement des employeurs par les Cap emploi en quelques mots

Le nombre d'employeurs accompagnés par les Cap emploi est en constante évolution.

La double compétence d'accompagnement au recrutement et au maintien dans l'emploi, incluant l'évolution et la transition professionnelles des salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants, permet à l'employeur d'accéder à une offre de services globale et à un interlocuteur référent tout au long de l'accompagnement.

Les Cap emploi accompagnent tout type d'employeur, quel que soit leur effectif, qu'il soit soumis ou non à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'accompagnement proposé est fonction des besoins de l'employeur.

Les employeurs sont également engagés auprès des Cap emploi pour accueillir les personnes en immersion entreprises, que ce soit à travers l'opération DUODAY (5891 duos formés par les Cap emploi en 2019) ou la mise en œuvre des PMSMP.

**L'info en + : 48% des employeurs ayant signé un contrat de travail en 2018 dans le cadre d'un accompagnement Cap emploi comptaient moins de 20 salariés dans leur effectif.**



## Vous êtes employeur privé ou public ? Cap emploi, votre partenaire pour vos recrutements et maintiens dans l'emploi

**Un réseau national de 98 organismes de placement spécialisés Cap emploi composé de plus de 2 200 professionnels**

### Nous accompagnons :

- Les employeurs privés
- Les employeurs publics
- Les demandeurs d'emploi
- Les salariés
- Les agents de la fonction publique
- Les travailleurs indépendants

### Cap emploi, votre interlocuteur privilégié pour :

- L'information et la sensibilisation sur le handicap au travail.
- Le soutien dans la mise en place de votre politique emploi handicap.
- Le conseil en recrutement, le reclassement professionnel et la gestion des carrières.

### Recrutement :

Accompagnement de la définition du besoin jusqu'à la réalisation d'un projet de recrutement, puis de l'intégration et du suivi en emploi du collaborateur.

### Maintien dans l'emploi :

Analyse de la situation, recherche de solution et accompagnement à l'adaptation au poste, au reclassement interne ou à la transition professionnelle.

### Nos plus-values :

- Un interlocuteur unique pour vos recrutements et vos maintiens dans l'emploi.
- Un accompagnement adapté à vos besoins.
- Un appui à la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Une expertise du handicap notamment sur les besoins de compensation.
- Un appui à la mobilisation des mesures et des aides de droit commun et spécifiques.

## EN 2018 :

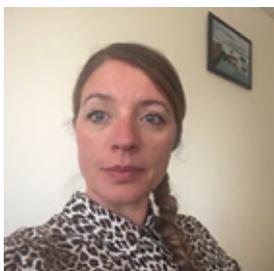
- ▶ **150 000** employeurs  
privés et publics accompagnés pour le recrutement ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés
- ▶ **84 000** placements
- ▶ **19 500** maintiens dans l'emploi
- ▶ **220 000** personnes  
handicapées accompagnées

### Un réseau national :

Retrouvez l'annuaire des Cap emploi sur [www.cheops-ops.org](http://www.cheops-ops.org)  
Cheops, le réseau des Cap emploi adhérents.

### Acteur du service public de l'emploi piloté par :





**Interview de Madame Sophie TONDELIER, Directrice Cap emploi 27 sur les nouvelles missions des OPS**

Depuis le 1er janvier 2018, conformément à la loi Travail, les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein des organismes de placement spécialisés (OPS), dénommés Cap emploi. Ces derniers deviennent donc les nouveaux opérateurs du maintien dans l'emploi avec des missions élargies.

**Sophie Tondelier, Directrice du Cap emploi de l'Eure, nous explique ce nouveau fonctionnement :**

### Accompagner l'évolution et la transition professionnelle

Le maintien dans l'emploi intègre à la fois le maintien sur le poste avec adaptation, le maintien à un autre poste (avec formation possible), mais également, depuis la fusion et la création des OPS, l'accompagnement de l'évolution et de la transition professionnelle des personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise ou collectivité.

Il s'agit de l'un des objectifs principaux de la fusion, la priorité restant le maintien dans l'emploi. Cependant, s'il n'y a pas de perspective de reclassement, le maintien de l'employabilité devient prioritaire pour permettre à la personne handicapée de se repositionner professionnellement.

Les Cap emploi portaient déjà une mission de conseil en évolution et transition professionnelle pour les demandeurs d'emploi handicapés. La fusion permet une intervention au plus près des bénéficiaires afin de travailler leur projet et de sécuriser leur parcours professionnel tout au long de la vie.

### Être aux côtés des employeurs et des personnes en situation de handicap

L'objectif d'un OPS est de se placer en tiers externe, d'explicitier la situation, d'y apporter de la médiation. Notre objectif est que les personnes et les employeurs ne se retrouvent pas seuls face aux problématiques de restriction d'aptitude et aux contraintes organisationnelles.

Notre équipe, d'une vingtaine de personnes, intervient lorsque nous sommes saisis par des employeurs ou des personnes. Elle participe également aux commissions et aux cellules de reclassement et travaille avec des partenaires (assistants de services sociaux, MDPH) qui peuvent également intervenir en signalement.

En 2019, nous avons travaillé davantage sur la question de l'évolution professionnelle lorsque le maintien chez l'employeur d'origine n'est pas possible. Notre posture en tant qu'opérateur du maintien consiste à travailler avec les employeurs sur la notion de compensation et d'aménagement raisonnable. Sur le terrain, notre rôle est de les amener à gagner en autonomie sur ce champ. Notre intervention vise à objectiver la démarche de maintien dans l'emploi pour chaque demande singulière : évaluation du poste de travail, recherche de solutions concertées (entre l'employeur, la personne et le collectif de travail), possibilité de mobiliser les interventions de l'AGEFIPH, du FIPHFP et de l'OETH. Ce dernier point n'est pas toujours nécessaire : la réponse est souvent dans la concertation interne et dans les aménagements liés à l'organisation du travail.

### Cap emploi, un nouvel acteur pour plus de transversalité et d'anticipation en matière de maintien dans l'emploi

Le rapprochement des 2 missions (maintien dans l'emploi et accompagnement des travailleurs handicapés) a été naturel car nous étions partenaires par le passé. Toutefois, la fusion a apporté davantage de transversalité, que ce soit pour les employeurs ou au sein même des OPS. Nous travaillons en commun autour des thématiques du recrutement et du maintien, nous avons ainsi une vision plus globale de la politique handicap souhaitée par l'employeur.

À la suite de la fusion, nous avons fait le choix de renforcer certaines expertises liées à notre offre de services pour mieux répondre aux nouvelles demandes. Nous avons notamment développé nos compétences internes en ergonomie. Au sein de l'équipe, une psychologue intervient également sur des évaluations liées aux handicap psychique et cognitif et en sessions de formation/sensibilisation auprès des équipes. Enfin, pour appuyer notre accompagnement en matière de transition et sécurisation du parcours professionnel, deux collaborateurs de la mission maintien possèdent une expérience dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et de la gestion des parcours.

Les équipes gagnent en transversalité et se forment pour répondre de manière appropriée et efficace aux problématiques des employeurs et des personnes en situation de handicap.

**Extrait de la Newsletter FIPHFP, lettre 26 -2018.**

La relation qui se noue entre les employeurs et le réseau des Cap emploi se concrétise également par des signatures de convention avec Cheops, le représentant des Cap emploi pour que des initiatives prises en local puissent se dupliquer au national.

Quelques exemples au travers des conventions signées avec la Fédération de la Vente Directe, avec Altran Technologies et depuis le 24 septembre, la convention cadre signée pour l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire.

## La convention avec la Fédération de la Vente Directe (FVD)

Le 22 mai 2019, lors du 32<sup>e</sup> congrès de la FVD, la Fédération et Cheops ont signé une convention de partenariat.



La Fédération de la Vente Directe (FVD) a été fondée en 1966, sous la forme d'une Association Professionnelle. Elle est la seule instance représentative des entreprises s'adressant directement aux consommateurs, par l'intermédiaire d'un réseau de commerciaux en vente individuelle ou en réunion.

Elle représente les intérêts sur le plan économique, politique et social de :

→ **140 entreprises adhérentes** dans les principaux domaines d'activité suivants : habitat, univers culinaires, bien-être, diététique, cosmétique, beauté, textile, accessoires de mode, produits d'entretien, édition, presse, décoration, télécommunications.

→ **50 partenaires agréés** experts en Vente Directe (conseils et services).

→ **1 fédération professionnelle**, l'UAE (Union française des professionnels du traitement de l'eau), constituée de 100 membres.

### La Fédération en quelques chiffres :

En 2017 :

Le secteur de la Vente Directe a généré en France un chiffre d'affaires de **4,45 milliards d'euros**, en progression constante au cours des 10 dernières années.

**19 543 emplois ont été créés**, soit une augmentation de 3% pour atteindre :

→ **691 463 commerciaux** sous un statut d'indépendant : vendeur à domicile indépendant (VDI), commerçant ou agent commercial, ou sous un statut salarié (VRP ou représentants non statutaires) ;

→ **63 000 emplois salariés** pour les fonctions supports, les emplois de recherche et développement, de production... ;

→ **et des milliers d'emplois indirects** dans la sous-traitance.

### La convention de partenariat

Dans le cadre de cette convention, la Fédération de la Vente Directe (FVD) et CHEOPS s'engagent à accompagner vers et dans l'emploi les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'offre de services des Cap emploi (demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants) et les entreprises adhérentes à la FVD.

La FVD et CHEOPS s'engagent à diffuser auprès de leurs réseaux respectifs le contenu de la présente convention et à promouvoir le partenariat au bénéfice des publics et des entreprises.

1. Améliorer l'information des Cap emploi sur les métiers, les formations, les entreprises, les statuts et les opportunités du secteur.
2. Améliorer l'information des entreprises de la fédération de la vente directe sur le handicap, l'insertion, l'évolution professionnelle et le maintien en emploi des travailleurs handicapés, la compensation du handicap.
3. Améliorer l'information des publics accompagnés par les Cap emploi sur les métiers et le secteur de la vente directe / faciliter l'accès des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés aux entreprises adhérentes au secteur de la vente directe.
4. Agir pour satisfaire les besoins en recrutement de la vente directe au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées
5. Œuvrer pour sécuriser les parcours des personnes handicapées salariées et VDI (Vendeurs à Domicile Indépendants).



« La Fédération de la Vente Directe et ses entreprises adhérentes contribuent depuis de nombreuses années à développer l'emploi en France, notamment, en favorisant l'insertion professionnelle des publics qui en sont le plus éloignés, tels que les bénéficiaires de minima sociaux,

les chômeurs de longue durée, les jeunes, les seniors et les personnes en situation de handicap.

Au cours des dernières années, nous avons observé une augmentation sensible du nombre de personnes handicapées au sein des réseaux commerciaux des entreprises membres de la FVD.

Cet accord a pour finalité d'améliorer l'information des Cap emploi sur les métiers et les opportunités d'emploi du secteur. Il permet également d'informer nos entreprises sur le handicap, l'insertion, l'évolution professionnelle et le maintien en emploi des travailleurs handicapés et œuvre à sécuriser les parcours des personnes handicapées salariées et vendeurs à domicile indépendants ».

Jacques COSNEFROY  
Délégué Général de la FVD

Ce nouveau partenariat s'est concrétisé dès le 21 juin 2019, par l'organisation d'un événement pour les Travailleurs Handicapés, dans les locaux de la préfecture du Val-d'Oise (95) intitulé :

## EntHrepreneurariat et Vente Directe

« Élargir le champ des possibles pour l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées »

De nombreux professionnels se sont rassemblés à cette occasion pour présenter le secteur, les statuts professionnels, les opportunités d'emploi offertes à temps complet ou à temps partiel et répondre aux questions des cinquante participants.



### La manifestation s'est déroulée en plusieurs temps :

- Une première partie en plénière avec une intervention du Délégué Général de la FVD et des témoignages de professionnels en situation de handicap ayant choisis d'exercer leur activité en Vente Directe,
- Des stands animés par des professionnels du secteur, des partenaires de Cap emploi et l'Agefiph,
- La présentation de l'accompagnement proposé par Cap emploi 95 pour sécuriser les parcours des personnes intéressées par ces opportunités.

Retours à chaud très positifs de la part des candidats, partenaires et professionnels du secteur

Étaient présents : Jacques Cosnefroy, Délégué Général de la Fédération de la Vente Directe, les professionnels : Asthaya, k par k, PM international, Memory family, Guy Demarle, Usana, Stanhome venus témoigner et présenter leurs métiers, Frédéric Le Provost de l'Agefiph, Alexandre Tshibangu d'AMAT RH CONSULTANT et Initiatives 95.



## La convention avec Altran Technologies

Le 11 septembre 2019, Lors du congrès national Cheops à Besançon, Altran technologies et Cheops ont signé une convention de partenariat.

Le Groupe Altran Technologies accompagne depuis plus de 30 ans les plus grands projets d'innovation et de transformation des leaders de l'industrie.

Le Groupe Altran en quelques chiffres :

- 3 Milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2018
- 3 marchés et 9 secteurs industriels : Digital (accompagner les industriels à conduire et réussir leur transformation digitale), Product Engineering (accélérer la conception et le développement des produits et services de demain) et Manufacturing & Operations (augmenter la performance industrielle en opérant la transition vers l'usine du futur)
- Plus de 46 000 collaborateurs
- 4 500 recrutements chaque année
- Une présence mondiale dans plus de 25 pays

## La politique Handicap Altran Technologies

### LE HANDICAP CHEZ ALTRAN EN 2019

- 160** collaborateurs en situation de handicap à la fin 2018
- 80%** des collaborateurs titulaires d'une RQTH sont des consultants
- 110** aménagements de poste réalisés (2017-2019)
- 900** collaborateurs, dont 50% de managers, ont suivi une formation/sensibilisation au handicap

### LE HANDICAP CHEZ ALTRAN OBJECTIF 2022

- 144** nouveaux collaborateurs en situation de handicap
- 20** nouveaux collaborateurs alternants/stagiaires en situation de handicap
- 1,350K€** dédiés au secteur protégé
- 105** emplois directs

## La convention de partenariat Altran Technologies - Cheops

ALTRAN et CHEOPS ont manifesté leur volonté commune d'agir en faveur des demandeurs d'emploi et des salariés en situation de handicap afin de :

- Les accompagner en vue de leur insertion professionnelle,
- Multiplier les situations d'accompagnement et de recrutement,
- Donner les moyens nécessaires pour évoluer dans leur projet professionnel,
- Travailler en milieu ordinaire,
- Adapter les conditions de travail aux capacités et aux difficultés des personnes concernées,
- Mener des sensibilisations aux différents handicaps à l'attention de différents publics.

La convention a pour objet de fixer les modalités de partenariat afin de créer des synergies entre l'entreprise ALTRAN et le réseau Cap emploi :

- Accroître la connaissance des besoins de l'entreprise en matière de formations, recrutements, maintien dans l'emploi, auprès du réseau Cap emploi afin que celui-ci puisse structurer ses interventions tant en interne qu'auprès des autres partenaires du service public de l'emploi et autres acteurs de l'emploi, de la formation, du social.
- Renforcer l'information et la sensibilisation des acteurs de l'emploi des personnes en situation de handicap afin que les Cap emploi soient une ressource pour l'entreprise en la matière.

→ Rechercher des méthodologies d'intervention commune qui prennent en compte les besoins de l'entreprise et les moyens du réseau Cap emploi en s'appuyant sur les travaux préparés par les différentes commissions de CHEOPS.

### Quelques exemples d'initiatives locales réalisées avec Altran technologies

- Montage et participation à un Job Dating avec le Cap emploi 78 pour sélectionner des candidats de tout horizon sur une formation de développeur dans le numérique (été 2019).
- Projet de Job Dating en octobre 2019 avec les Cap emploi en Ile de France dédié au collectif Numérique et Handicap (11 grandes entreprises du Syntec) pour mobiliser et sourcer des candidats aux métiers du numérique au sein du groupe Altran.
- Intégrations réussies dans diverses entités Altran de personnes en PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) et POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle).
- Recrutements dans le cadre des clauses d'insertion des marchés publics.
- Actions locales réalisées avec des Cap emploi lors de la SEEPPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (déjeuner-débat et action « HANDIX minutes » avec CAP Emploi 25-90 en novembre 2018).

## La convention cadre pour l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire.

### Communiqué de presse officiel du 24 septembre 2019

Le 24 septembre 2019, Muriel PÉNICAUD, Ministre du Travail et Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, avec les représentants de Pôle Emploi, CHEOPS, l'UNML, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, le FAF.TT, le FASTT et l'OIR ont signé une convention cadre pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du Travail Temporaire.

Cette convention concrétise la volonté partagée par l'ensemble des signataires d'agir en faveur d'une société plus inclusive permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi.

Cet engagement national s'inscrit dans le cadre de la réforme de la politique d'emploi des personnes handicapées engagée par le Gouvernement depuis deux ans pour atteindre 6 % de travailleurs handicapés dans l'effectif de l'entreprise. La branche professionnelle de l'intérim (représentée par Prism'emploi) et ses 10 000 agences d'emploi contribuent à cette dynamique.

#### POUR UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Cette convention cadre a pour objectif de favoriser la formation, l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap grâce à l'intérim. Pour la première fois, les acteurs s'organisent au service du parcours des personnes : ce n'est plus à la personne en situation de handicap de faire le lien entre ces acteurs.

#### UN PILOTAGE NATIONAL ET UNE DÉCLINAISON TERRITORIALE

Le pilotage de la convention et la mesure des résultats produits seront confiés à la Délégation Générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle (DGEFP), qui réunira au moins deux fois par an un comité national de suivi composé de l'ensemble des signataires. La convention cadre sera déclinée au niveau territorial par les réseaux respectifs de tous les signataires pour plus d'efficacité au service des personnes en situation de handicap.

#### LE TRAVAIL TEMPORAIRE, SECTEUR PROPICE A L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

L'accès à l'emploi et le maintien en milieu ordinaire de travail constituent l'une des premières demandes des personnes handicapées. Cette priorité est au cœur de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui incite les employeurs à recruter davantage de travailleurs handicapés. Elle s'accompagne d'une rénovation de l'offre de services proposée aux personnes et aux employeurs. Le travail intérimaire offre une double opportunité : les missions d'intérim permettent de donner aux personnes handicapées une vision concrète de l'environnement de travail et des adaptations nécessaires et elles permettent également à l'entreprise d'apprécier les compétences des intérimaires, leurs aptitudes et leurs

#### DES ENGAGEMENTS OPÉRATIONNELS

Concrètement, les signataires s'engagent à :

1. Faciliter l'expression du besoin de compétences des entreprises clientes
2. Faciliter l'identification et la mobilisation de candidats en situation de handicap
3. Promouvoir de nouvelles modalités de recrutement favorables à l'emploi des personnes handicapées
4. Optimiser le processus de recrutement des candidats
5. Mobiliser les aides et prestations humaines, techniques, organisationnelles
6. Développer des filières métiers du placement en Entreprise Adaptée, notamment via l'expérimentation EATT (Entreprise Adaptée de Travail Temporaire)
7. Permettre l'accès à la formation professionnelle et à l'alternance
8. Assurer le suivi de la mission d'intérim
9. Préparer la sortie de la mission d'intérim en accompagnant la personne tout au long de son parcours d'emploi.

→ les signataires de la convention cadre aux côtés de Mesdames Muriel Pénicaud et Sophie Cluzel



L'info en + : en 2018, 11 622 missions intérimaires ont été réalisées par des personnes accompagnées par les Cap emploi

**Le réseau des Cap emploi œuvre au quotidien auprès des employeurs handi-engagés. Une illustration avec le Cap emploi 16.**

**Le nouveau label d'entreprises Handi-engagées, un concept d'exemplarité**

Cap emploi Charente a initié une démarche de construction et de promotion d'un label d'entreprises « Handi-engagées », répondant à un concept d'exemplarité et s'inscrivant dans un processus de changement.

Cet outil favorise une visibilité sur l'engagement des employeurs en lien avec la sensibilisation, l'accueil, le recrutement et l'intégration, l'accessibilité, la santé au travail, la prévention du handicap et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Porté par la volonté de plus de 20 acteurs du territoire, entreprises socialement responsables, associations en lien avec le monde du handicap, associations du secteur protégé, organisations syndicales, employeurs privés et publics et salariés, structures d'insertion professionnelle, administrateurs de l'association, il met en avant des valeurs humaines, adaptables à tous types d'acteurs du monde économique (taille, structure juridique).

Il se caractérise par une réelle opportunité d'action et de modification des relations entre les différents acteurs :

- Intégrer le handicap, quel qu'il soit, dans l'entreprise,
- Faciliter l'inclusion,
- Enlever un certain nombre de freins au recrutement,
- Positiver et changer le regard,
- Prévenir les risques de rupture d'emploi et anticiper pour favoriser le maintien.

**Témoignage de Jérôme Charpentier DRH S<sup>te</sup> Remy Martin (SUD-OUEST 8/10/2018) :**

« Les entreprises dépensent chaque année, à juste titre, beaucoup d'énergie, de temps et d'argent pour répondre aux obligations réglementaires imposées par de nombreuses normes Iso afin de garantir la qualité des produits mis sur le marché. Il est plus que temps de s'atteler aussi aux labels qui valorisent l'action des employeurs en faveur de l'insertion des personnes en difficulté et particulièrement en situation de handicap ».

## Partenaires

Cap emploi Charente



**CAP EMPLOI 16**  
Handicap, recrutement & maintien

**Démarche entreprises Handi engagées**

**VERS UNE LABELLISATION**

Communiquons et partageons nos intentions

60 Aménagement de postes  
60 Cap & l'entreprise et mise en réseau  
25 Mise en conformité des locaux  
70 Ateliers handicap

- 1 Intégration
- 2 Santé au travail
- 3 Accessibilité
- 4 Volonté de l'entreprise

**= LABEL**

A mettre en place    Aboutie    A améliorer

**Évaluateur**

Cap emploi Charente et ses partenaires ont obtenu :



→ le Label « Tous concernés, tous mobilisés » décerné par les membres de la Conférence Nationale du Handicap (CNH), initiative portée par l'Etat afin de labelliser les pratiques exemplaires des acteurs de la société civile.

**ADAPTATHON**  
Bordeaux 2019

→ Le 5<sup>me</sup> prix de l'ADAPTATHON Bordeaux 2019.

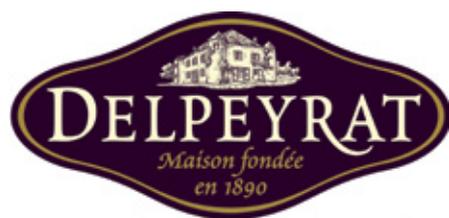
## Témoignage de Thierry Vincent Conseiller employeurs et maintien dans l'emploi Cap emploi 40-64 Pays Basque

En 2018, au cours de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, Cap emploi a organisé un événementiel intitulé Forum « SANS LIMITE ».

Des bénéficiaires et des employeurs ont pu découvrir, à travers différents stands, des moyens de technique de compensation du handicap.

Cap emploi a souhaité, au terme de cette journée, remercier différents employeurs par sa première remise de trophées à Dax :

- Une sortie d'ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail),
- Une insertion professionnelle,
- Un aménagement pour une entrée en formation,
- Un contrat d'apprentissage,
- Un maintien dans l'emploi.



Pour la remise du dernier trophée, plutôt que mettre en évidence une situation de maintien dans l'emploi, Cap emploi a souhaité remettre cette distinction à l'entreprise Delpeyrat pour l'ensemble des actions menées depuis 18 ans.

Nous sommes intervenus dans différents sites de l'entreprise (Saint Pierre du Mont, Dax, Gibret, Aire sur l'Adour, Castets) pour rechercher des solutions techniques et/ou organisationnelles afin de compenser le handicap de nombreux salariés (environ 80 personnes) à différents postes de travail (administratif, production, cadre).

**Environ 90%** des situations se sont terminées positivement, les employé(e)s ont pu être maintenu(e)s à leur poste ou bénéficier d'un reclassement dans l'entreprise.

« Pour l'entreprise, le handicap n'est pas une fatalité qui conduit à un licenciement. »

Delpeyrat s'est également fortement impliqué dans un projet européen, dont le maître d'oeuvre est l'ARACT Aquitaine, sur les maladies chroniques et évolutives.

Au terme de cette étude, l'entreprise a mis en place des outils de communication pour que chaque salarié puisse prendre connaissance de ces maladies et prendre conscience des effets au travail. Le silence a été rompu et nombre de personnes ont fait état de leurs difficultés. Elles ont bénéficié de mesures leur permettant de mieux vivre la maladie au travail.

Le trophée a été remis à Madame Stéphanie Pradal du Service des ressources humaines de l'entreprise et qui est notre ressource au sein de l'entreprise pour les situations de maintien dans l'emploi.

**Vous êtes un employeur  
privé ou public multi-sites ?  
Vous avez des besoins de  
recrutement ?**

**Cheops propose une offre  
de services grands comptes**

**Retrouvez les informations,  
témoignages, actions  
innovantes, plaquettes de  
présentation sur :**

→ [www.cheops-ops.org](http://www.cheops-ops.org)



## La certification ISO 9001 au sein du réseau des Cap emploi

Cheops développe depuis plusieurs années un accompagnement des OPS dans la démarche qualité, pouvant aboutir à une certification norme ISO 9001. L'organisme certificateur retenu par Cheops est l'Afnor. Les premières certifications ont été menées en 2010.

**Depuis, 43 Cap emploi sont entrés dans la démarche qualité et 36 associations gestionnaires ont été certifiées.**

## Un réseau qui se professionnalise grâce au centre de formation de Cheops Handi-Formation

Handi-Formation, centre de formation de Cheops contribue à la formation professionnelle des équipes Cap emploi et des employeurs privés ou publics.

### Handi-Formation :

- dispose d'un pool de formateurs experts rompus au monde du handicap
- est certifié **OPQF** depuis 2016
- propose un **parcours certifiant** : Handicap : accès et maintien dans l'emploi éligible au CPF (code CPF: 235974)
- offre un catalogue de **80 formations** en présentiel et des classes virtuelles
- propose **7 thématiques de formation** : la connaissance du handicap, l'entreprise inclusive, la santé au travail et le maintien dans l'emploi, l'insertion, l'évolution et la transition professionnelle, conseil et recrutement auprès des employeurs, la gestion des ressources humaines, la transformation digitale

**Handi-Formation, en 2018, c'est 1 697 personnes formées**

En savoir plus : [www.handi-formation.fr](http://www.handi-formation.fr)

## LA MISE EN PLACE À VENIR D'UN CENTRE RESSOURCES DE LA COMPENSATION, APPUI À L'EXPERTISE DES CAP EMPLOI

Le centre ressources de la compensation va être créé pour les conseillers Cap emploi. Il a pour objectifs de concentrer toutes les informations, les actualités, les bonnes pratiques et d'aider à la décision sur la compensation de personnes en situation d'inadéquation santé/travail tout au long de leur parcours professionnel.

## 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.

Le centre ressources sera rattaché à l'espace adhérents Cheops.

## LES OBJECTIFS SONT :

- 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) mais également auprès des employeurs.
- Professionnaliser les conseillers sur le champ de la Compensation.

Dans le cadre de son élaboration, 2 instances ont été mises en place :

- Un comité scientifique qui valide les orientations et les décisions et qui est composé de 5 membres (directeur Cap emploi, responsable maintien, ergothérapeute, ergonomiste, médecin du travail).
- Un groupe de travail opérationnel (composé de 10 personnes : conseillers Cap emploi et directeurs) qui donne son avis sur les décisions et qui travaille sur les contenus.

Le centre ressources comprendra :

### UNE PARTIE SOCLE :

- Concepts avec un focus sur les objectifs et finalités du centre ressources, l'explication du choix du modèle de la classification, un glossaire de définitions des principaux termes.

- L'ensemble des mesures, outils et prestations des différents partenaires avec lien vers les formulaires.

- L'arborescence des outils avec fiche produit détaillée. Cette arborescence s'appuie sur la classification du Processus de Production du Handicap (PPH), modèle conceptuel québécois qui permet d'illustrer la dynamique du processus interactif entre les facteurs personnels (intrinsèques), les facteurs environnementaux (extrinsèques) et les habitudes de vie.

### UNE PARTIE ANIMATION :

- Espace documentaire avec accès à des ouvrages, revues, vidéos mais également une banque d'outils de communication Cap emploi.
- Des Webinaires sur des thématiques particulières en fonction des besoins.
- Laboratoire d'idées et d'échanges des conseillers.



## Salon handicap emploi et achats responsables - 28 mai 2019

Cap emploi était présent au salon sur un stand partagé avec Pôle emploi.

L'occasion d'échanger avec les employeurs privés et publics et de présenter l'offre de services du réseau Cap emploi à destination des employeurs.

◀ Visite sur le stand Cap emploi des Ministres Madame Sophie Cluzel et Madame Muriel Penicaud

L'info en + : Acteurs de proximité, les Cap emploi participent sur leur territoire aux différents salons et forums pour l'emploi. N'hésitez pas à rencontrer les équipes du service public de l'emploi.



## Duoday 16 mai 2019

L'opération DUODAY permet la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans de nombreuses entreprises, collectivités ou associations.

Pour les employeurs : le duoday permet de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap, lors d'un moment chaleureux et bienveillant. Et ainsi, valoriser ses ressources humaines en les impliquant, s'ouvrir à la diversité et au handicap en particulier, communiquer sur ses valeurs sociales, renforcer l'exemplarité de sa politique sociale déjà engagée.

Le 16 mai 2019 :

**5 887** Duos ont été réalisés par le réseau des Cap emploi sur 12900 duos au national soit 46%.

## Les publications de Cheops



Le Rapport d'activité Cheops (publication annuelle) :

Dresse le bilan de l'année écoulée en termes de résultats, actions, agendas...



Les Cahiers de Cheops (publication annuelle) :

Aborde en détail un thème d'actualité, appuyé par des données quantitatives et des témoignages.



## Tout le réseau Cheops-Cap emploi visible en quelques clics !

En 2019, Cheops a lancé son nouveau site internet ainsi que les 16 sites internet des Cheops régionaux et les 97 sites des Cap emploi adhérents. Les sites sont imbriqués les uns dans les autres mais également accessibles en direct par une adresse web dédiée.

### Retrouvez les informations essentielles du réseau :

- missions, chiffres clés, actualités, publications
- les éléments de professionnalisation du réseau des Cap emploi, les partenariats, l'agenda
- l'annuaire du réseau Cheops Cap emploi, un lien sur les réseaux sociaux

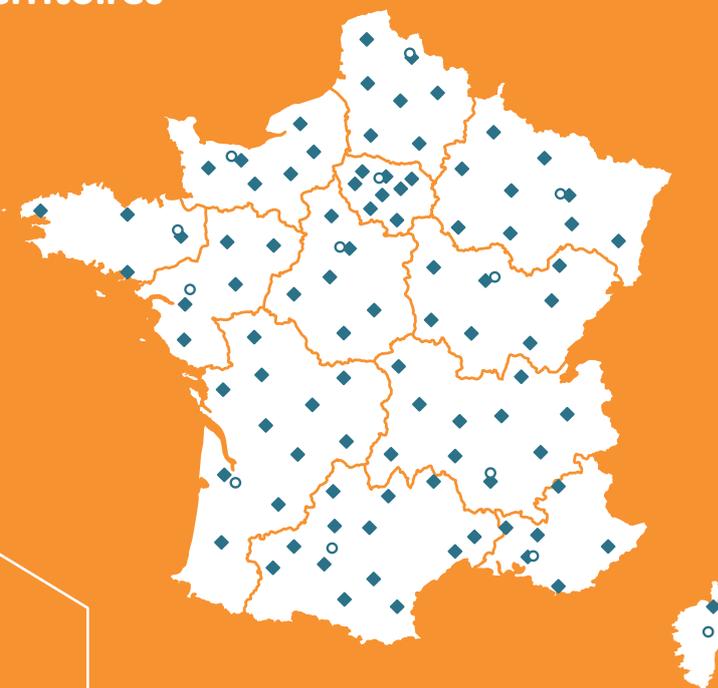
## AGENDA

- Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, du 18 au 23 novembre 2019.
- Salon handicap emploi et achats responsables le 05 mai 2020.
- Opération duoday le 14 mai 2020.
- Baromètre de l'activité des Cap emploi le 14 mai 2020 au Sénat.
- Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées 2020.

## • Cheops : une structure nationale et un réseau de 16 Cheops régionaux

### ◆ Le réseau des Cap emploi : 98\* organismes de placement spécialisés au coeur des territoires

\*97 Cap emploi adhérents



#### CHEOPS HAUTS-DE-FRANCE

23 Chemin du moulin Delmar  
59708 MARCQ-EN-BAROEUL  
CEDEX  
Tél. 03 59 31 81 31  
contact@cheops-hautsdefrance.com

#### CHEOPS NORMANDIE

6 rue Ferdinand Buisson  
Parc Athéna  
14280 SAINT CONTEST  
Tél. 02 31 93 24 24  
contact@cheops-normandie.com

#### CHEOPS ÎLE-DE-FRANCE

55 rue Boissonnade  
75014 PARIS  
contact@cheops-iledefrance.com

#### CHEOPS GRAND-EST

Maison de l'entreprise  
Site technologique  
Saint Jacques II  
8 rue Alfred Kastler  
54320 MAXEVILLE  
contact@cheops-grandest.com

#### CHEOPS BRETAGNE

6 allée de la Guérinière  
CS 46706  
35067 RENNES CEDEX  
Tél. 02 23 44 82 40  
contact@cheops-bretagne.com

#### CHEOPS CENTRE - VAL DE LOIRE

4 impasse Monbarry  
45140 ORMES  
Tél. 02 38 78 18 95  
contact@cheops-centrevalde Loire.com

#### CHEOPS BOURGOGNE - FRANCHE-COMTÉ

15 rue de l'Arquebuse  
21000 DIJON  
Tél. 03 80 53 18 70  
contact@cheops-bourgognefranche-comte.com

#### CHEOPS PAYS DE LA LOIRE

51 avenue du Grésillé  
49000 ANGERS  
Tél. 02 41 22 95 90  
contact@cheops-paysdelaloire.com



#### CHEOPS GUADELOUPE

Immeuble MAGIC 1, Etage 1, Zac de Houelbourg III  
Rue Jean Gothland - Zone Voie verte  
97122 BAIE MAHAULT  
Tél. 05 90 32 51 77  
contact@cheops-guadeloupe.com



#### CHEOPS MARTINIQUE

Espace Pythagore  
1 rue Eugène Eucharis  
Lot. Dillon stade  
97200 FORT-DE-FRANCE  
Tél. 05 96 50 43 01  
contact@cheops-martinique.com



#### CHEOPS GUYANE

ZA Parkway Espace consulaire de formation JP Prevot  
97351 MATOURY  
Tél. 05 94 28 98 28  
contact@cheops-guyane.com

#### CHEOPS CORSE

253 route d'Agliani Quartier Montesoro  
20600 BASTIA  
Tél. 04 95 32 01 68  
contact@cheops-corse.com

#### CHEOPS NOUVELLE-AQUITAINE

Locaux du GIRPEH  
23 quai de Paludate  
33800 BORDEAUX  
Tél. 05 57 95 98 98  
contact@cheops-nouvelleaquitaine.com

#### CHEOPS AUVERGNE - RHÔNE ALPES

Espace Denis Masson  
Quartier Queue de Loups  
07000 SAINT-JULIEN EN SAINT-ALBAN  
Tél. 04 69 23 05 50  
contact@cheops-auvergnerrhonealpes.com

#### CHEOPS OCCITANIE

Anthyllis  
8 rue Paul Mesplé  
31100 TOULOUSE  
Tél. 05 34 40 91 91  
contact@cheops-occitanie.com

#### CHEOPS PROVENCE - ALPES CÔTE D'AZUR

38 avenue de l'Europe  
13090 AIX-EN-PROVENCE  
Tél. 04 42 95 70 30  
contact@cheops-provencealpescotedazur.com

47 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

Tél. 01 44 23 76 06  
Fax 01 44 23 70 56

cheops@cheops-ops.org  
www.cheops-ops.org

Retrouvez-nous sur :



Cheops, Conseil national  
Handicap et Emploi des OPS



@Cheopsconseil



Cheops



Cheops Conseil Handicap  
et Emploi des OPS