

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

- p.3** Édito
- p.4** Les missions et le pilotage de Cheops
- p.8** Le développement et la valorisation des Cap emploi
  - p.9** Les résultats 2022 des Cap emploi
  - p.11** Témoignages
  - p.13** L'expertise Nationale
    - p.13** Le référentiel de compétences
    - p.14** Le centre de ressources compensation
    - p.15** Le centre de formation Handi-Formation
    - p.19** La démarche qualité
  - p.21** Les chantiers 2022
    - p.21** Le rapprochement Pôle emploi - Cap emploi
    - p.22** La convention pluriannuelle d'objectifs 2023-2027 des OPS
    - p.24** Le Lab des directeurs et l'intégration de Cheops dans le réseau Eures
    - p.25** Le sponsoring de la route du Rhum
  - p.26** Les partenariats
  - p.30** La représentation institutionnelle
- p.31** Le renforcement de l'animation régionale
- p.35** Les événements et la communication Cheops
- p.39** Les enjeux 2023 et Lexique

**Éditeur :**  
Cheops  
47 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

**Directrice de publication :**  
Marlène Capelle

**Comité de rédaction :**  
Jean-Pierre Benazet,  
Marlène Cappelle,  
Bérengère Castelain,  
Carole Poirot,  
Véronique Ruiz-Jimenez  
Fabienne Chopin

**Imprimeur :**  
Korus  
39 rue de Bréteil  
BP 70107  
33326 EYSINES CEDEX

**Date de parution :**  
Mai 2023

**Dépôt légal :**  
Mai 2023

**ISSN :**  
2557-1338



**Jean-Pierre Benazet**  
Président de Cheops

**N**ous avons le plaisir de vous présenter le rapport d'activité 2022.

Un rapport qui comme chaque année donne à voir tout le travail des administrateurs bénévoles et des équipes Cap emploi sur le terrain, de Cheops et des Cheops régionaux.

2022 a été une année de partenariats qui s'est traduite par la signature de la première convention Agefiph-Cheops et du renouvellement de la convention avec le Fiphfp. Le rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi est quant à lui, entré dans sa phase de généralisation permettant ainsi le déploiement des lieux uniques d'accompagnement sur l'ensemble du territoire.

Le travail engagé fin 2021 avec la DGEFP, l'Agefiph, le Fiphfp et Pôle emploi sur la convention pluriannuelle d'objectifs 2023-2027 a abouti cette année permettant de renforcer l'action des Cap emploi sur la prévention de la désinsertion professionnelle et la sécurisation des parcours.

Cheops a également participé aux chantiers de France Travail et de la CNH sur le groupe emploi dans la continuité de son engagement à contribuer et à mettre en œuvre les actions de politiques publiques d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

Nous avons également mené cette année trois projets qui nous tenaient à cœur en lien étroit avec nos partenaires. Tout d'abord le sponsoring de Fabrice Payen, premier skippeur appareillé d'un genou prothétique, que nous avons accompagné dans son projet de participation à la route du Rhum, ensuite le projet sur les métiers de la restauration avec l'école de commerce de Toulouse et enfin l'entrée de Cheops au sein d'Eures (service public de l'emploi européen).

Enfin, outre les résultats de l'activité 2022, toujours en hausse, vous pourrez découvrir des témoignages de personnes en situation de handicap qui évoquent leur parcours d'insertion, de maintien; d'employeurs qui se sont engagés aux côtés des Cap emploi et des directions de Cap emploi.

Nous vous souhaitons une belle découverte au fil des pages.



# LES MISSIONS et le pilotage de Cheops

## LES MISSIONS & LE PILOTAGE

**C**réé en 2014, Cheops, le Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, représente les Cap emploi auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux.

Cheops s'appuie sur un socle de valeurs associatives et entrepreneuriales de type réseau.

**Ses actions permanentes ont pour objet de :**

- ▶ **Représenter** l'ensemble des Organismes de Placement Spécialisés dénommés Cap emploi.
- ▶ **Participer à la définition et la mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi, à la formation et de maintien dans l'emploi** des personnes en situation de handicap.
- ▶ **Professionaliser** les équipes et les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées.

### La gouvernance Cheops

**Président :** Jean-Pierre Benazet

La gouvernance de Cheops au travers de son Conseil d'Administration et de son Bureau développe les orientations stratégiques et politiques du réseau, adoptées chaque année en Assemblée Générale.

La dernière Assemblée Générale s'est tenue le 22 septembre 2022 à Avignon. La prochaine Assemblée Générale se tiendra lors du Congrès National à Strasbourg les 20, 21 et 22 septembre 2023.

### Le Conseil d'Administration Cheops

Le Conseil d'Administration Cheops, élu en septembre 2022, est composé de 52 personnes. Chaque association régionale désigne, en fonction de sa dimension territoriale, deux à quatre personnes (à parité d'un élu et d'un technicien). Le Conseil se réunit 3 à 4 fois par an.

### Le Bureau Cheops

Le Bureau Cheops est constitué de 18 membres. 11 réunions de Bureau ont eu lieu en 2022 dont un séminaire en mai.

### Membres du Bureau 2022



**Président**  
Jean-Pierre Benazet



**Vice-Président**  
Alain Frouard



**Trésorier**  
Dominique Dupuis



**Trésorière adjointe**  
Dominique Silvani



**Secrétaire**  
Florence Le Pollozec



**Secrétaire adjointe**  
Benoît Deboos



Pierre-Alain Darles



Patrick Debaere



Jean-Jacques Favre



Nathalie Flores



Hervé Godard



Pierre Legrand



Françoise Planque



Didier Rasclard



Franck Seurin



Max Thouanel



Jean-Marie Vieillard



Mansour Zoberi

## L'ÉQUIPE NATIONALE

L'équipe nationale de Cheops est composée de 9 permanentes :



Déléguée Générale  
Marlène Cappelle



Chargée de Mission  
Expertise & Développement  
Bérengère Castelain



Conseillère  
Communication  
Carole Poirot



Chargée de Mission  
Formation  
Fabienne Chopin



Directrice de programme  
Pôle emploi  
& Cap emploi  
Florence Le Pollozec



Chargée de mission  
expertise  
ergonomie  
Véronique Ruiz-Jimenez



Assistante  
Émilie Bonnin



Assistante Formation  
Corinne Monceau



Assistante Formation  
Arzu Kizilkara



Les commissions et groupes de travail composés de membres de l'équipe nationale, d'élus, de directeurs et de conseillers Cap emploi mettent en œuvre les décisions prises par la gouvernance de Cheops et sont force de propositions pour alimenter les travaux en interne et à l'extérieur. La planification des commissions se fait en fonction de leur feuille de route, adoptée par le Bureau, et de l'actualité. En 2022, les principales commissions étaient :

### ► La commission Formation

Elle est composée de 5 membres (1 élu, 4 directeurs de Cap emploi) et de la Chargée de mission formation de Cheops. Cette commission a pour objectif d'effectuer un bilan sur l'activité, de réfléchir à de nouveaux enjeux et de faire émerger de nouveaux besoins de formation.

### ► La commission Amélioration continue et évaluation

Cette commission existe depuis la création de Cheops, elle pilote la démarche qualité et la certification ISO 9001 des Cap emploi. Elle est composée de 7 directeurs-trices de Cap emploi. La commission prépare la feuille de route annuelle et les orientations en lien avec l'évolution du contexte. Elle est également en charge du plan d'actions annuel qui en découle sur l'accompagnement des structures, la communication autour de la démarche, l'évolution du kit de certification et la planification du groupe de travail qualité. La commission se réunit 1 à 2 fois par an.

### ► La commission Europe

Composée de 8 membres, cette commission créée en 2020, analyse l'environnement législatif et réglementaire Européen en lien avec l'emploi des personnes en situation de handicap et les missions des Cap emploi en tant qu'acteurs du Service Public de l'emploi. La commission Europe s'est réunie une dizaine de fois en 2022.

### ► La commission Offre de services employeurs - grands comptes

La commission employeurs-grands comptes s'est réunie 1 fois en 2022 Elle est animée par un directeur de Cap emploi. Elle participe au groupe de travail « Relation employeur » du rapprochement Pôle emploi-Cap emploi, au groupe de travail sur le développement du SI Pôle emploi versus " entreprise" ainsi qu'au groupe "France Travail"

### ► La commission Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

La commission est composée de 8 membres et est animée par la Directrice du Cap emploi Corse et par une permanente de Cheops. Elle s'est réunie deux fois en 2022. Ces séances ont permis de travailler sur le décodage de la loi d'août 2021 et de son instruction, d'en faire un support qui a été présenté en visio aux Directions Cap emploi en juillet et en septembre. La commission a également travaillé avec la chargée de mission d'HandiFormation à une 1ère analyse des contenus de formation sur le maintien afin de faire évoluer l'offre et peut-être mettre en place un parcours certifiant sur le sujet du maintien et de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Ce travail se poursuivra en 2023.

### ► La commission Finances

La commission est animée par le trésorier de Cheops et se compose de la trésorière adjointe, de 3 autres élus et de la Déléguée Générale. Elle s'est réunie 1 fois en 2022. Elle traite des questions relatives au budget et aux financements de l'association.



# Le développement et la valorisation des Cap emploi

## LES RÉSULTATS 2022 DES CAP EMPLOI

### Les indicateurs d'accompagnement vers l'emploi Cap emploi-Pôle emploi

Depuis 2021, les indicateurs d'accompagnement vers l'emploi des Cap emploi ont évolué vers des indicateurs communs avec Pôle emploi dans le cadre d'une approche territoriale et dans un objectif de réduire l'écart entre les demandeurs d'emploi en situation de handicap et l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi est entré dans sa phase de généralisation cette année et démontre sa plus-value au travers des résultats des indicateurs.

Les indicateurs sont au nombre de 6 portant à la fois sur le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap, sur leur satisfaction et sur l'accompagnement des employeurs.

### Les résultats Cap emploi-Pôle emploi sur les retours à l'emploi :

► **220 011** retours à l'emploi des DEBOE\* en 2022 soit une progression de 11.2% par rapport à 2021, et au-dessus de la cible fixée à 182 939 retours à l'emploi

► **44.8%** de taux d'accès à l'emploi des DEBOE\* après une fin de formation, également au-dessus de la cible fixée à 44% soit une progression de 1.9 point vs 2021.

► **198 916** demandeurs d'emploi de longue durée accompagnés, pour une cible à ne pas dépasser de 206 032 DEBOE\* de longue durée.

Les résultats progressent entre 2021 et 2022 notamment sur l'indicateur de retours à l'emploi et celui des DEBOE\* de longue durée. La reprise économique et la bonne dynamique du marché de l'emploi, couplées aux effets du rapprochement ont bénéficié aux personnes en situation de handicap.

### L'accompagnement des demandeurs d'emploi :

► **83.7 %** des DEBOE\* ayant répondu à l'enquête estiment facile d'obtenir une réponse suite à une démarche Pôle emploi et/ou Cap emploi, pour un objectif fixé à 83%.

► **82.9 %** des DEBOE\* sont satisfaits de leur suivi/accompagnement pour un objectif fixé à 82%.

Les personnes en situation de handicap sont globalement satisfaites de l'accompagnement proposé par Cap emploi et Pôle emploi. Le rapprochement n'a pas eu d'incidence négative sur cette satisfaction, bien au contraire.

### L'accompagnement des employeurs :

► La part de recrutement des DEBOE\* pour les offres d'emploi avec services délivrés aux entreprises est de **5.4%** soit une progression de 0.7 points comparativement à 2021.

Les travaux engagés dès 2020 sur l'accompagnement des employeurs permettent une belle progression de l'indicateur. Les évolutions à venir et le partenariat engagé entre Pôle emploi et Cap emploi vont permettre de consolider le résultat de cet indicateur et de continuer à le faire progresser.

\* DEBOE = demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi

## UNE COLLABORATION ENGAGÉE POUR UNE INSERTION RÉUSSIE : RÉALISÉ PAR LE CAP EMPLOI 59-62 FLANDRES LITTORAL

### L'accompagnement dans l'emploi : une progression continue de l'activité maintien dans l'emploi

En 2022, **48 997** salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants ont été accompagnés par les Cap emploi pour une problématique de maintien dans l'emploi, soit une progression de **6%** en un an.

► **23 338** maintiens ont été réalisés sur les 24 658 parcours clos soit un taux de maintien de **95%** et une progression de **9%** du nombre de maintiens sur un an.

► **20 547** maintiens réalisés sur le secteur privé et **2 764** dans le secteur public.

► **88%** des signalements proviennent des 3 principaux acteurs impliqués dans les situations individuelles de maintien dans l'emploi interagissant avec les Cap emploi :

Avec **46%** des signalements, les services de santé au travail sont les premiers orienteurs vers les services Cap emploi, sollicitant ainsi leur expertise sur les situations individuelles. La part des signalements effectués par les employeurs est de **28%**. La part des signalements effectués par les personnes est de **14%**.

### Pour aller un peu plus loin ....

► **95%** des personnes sont maintenues sur leur poste de travail. Pour les 5% restant, un travail sur le projet avec la personne et l'employeur est engagé afin d'envisager un maintien dans l'entreprise ou l'établissement sur un autre poste.

► **76%** des situations de maintien clôturées en 2022 ont une durée de prise en charge inférieure à 12 mois.

► **31%** des interventions du Cap emploi s'effectuent sur des entreprises ou établissements de moins de 20 salariés. Les entreprises et établissements de moins de 10 salariés représentent la plus grande part des interventions.

### Le Conseil en Evolution Professionnelle

**Rappel :** Le Cap emploi est désigné comme opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle (conformément à l'article L.5311-4). Il délivre le CEP, en **complémentarité des autres opérateurs désignés par la loi, lorsque le handicap est un frein à l'évolution professionnelle.**

### Les données chiffrées 2022 :

► **129 113** demandeurs d'emploi entrés en CEP

► **9 198** salariés entrés en CEP

Soit un total de **138 311** personnes entrées en CEP en 2022 et accompagnées par les Cap emploi.

C'est l'histoire d'un jeune homme M. C., autiste scolarisé en milieu ordinaire, qui lors de stages a rencontré la société HEDICOM Hazebrouck représentée par M. Blondael.



Après l'obtention de son brevet des métiers d'arts, M. C. s'inscrit comme demandeur d'emploi et reprend contact avec la société dans laquelle il a effectué ses stages. En effet, ses stages école, en observation et réalisation de tâches, se sont bien déroulés.

Accompagné au Pôle Emploi par Mme Ringeval, conseillère référente travailleurs handicapés, M. C. va faire 2 périodes d'immersion pour cette fois, viser un contrat de travail. Ces périodes d'immersion vont mettre en avant le besoin de M. C. d'être formé spécifiquement à la communication visuelle.

M. C. volontaire et curieux d'apprendre, souhaite continuer de se former. La voie de l'apprentissage pourrait être la bonne. Une prescription vers le dispositif « Accompagnement vers l'alternance des personnes handicapées » (3APH) est mobilisée par sa conseillère pour permettre à l'employeur et M. C. de tout savoir sur le fonctionnement, la formation, le coût, et les aides de ce contrat.

Après l'intervention de Monsieur Jannequin, conseiller 3APH, auprès de l'employeur, c'est avec toutes les cartes en mains que M. Blondael propose un contrat d'apprentissage à M. C. pour préparer le bac pro communication visuelle plurimédia.

**M. Blondael :** « Le contrat d'apprentissage permettra à M. C. de gagner en autonomie et d'élargir ses connaissances. M. C. est précis, travailleur, curieux, c'est ce que l'on cherche pour réaliser nos produits demandant de la précision. »

En parallèle, le conseiller Cap emploi est sollicité, M. Declerck intervient d'une part pour la mobilisation des aides Agefiph au contrat d'apprentissage, et aussi et surtout pour évoquer les besoins en compensation afin que M. C. puisse s'épanouir sur son poste de travail et répondre aux attentes.

L'évaluation montre le besoin de M. C. de bénéficier d'un temps dédié supplémentaire avec son tuteur en début et en fin de journée. Ce temps supplémentaire au bénéfice de la compensation pourra être pris en charge par l'Agefiph via l'aide à l'accueil et à l'intégration. M. Declerck a donc accompagné l'employeur dans le montage du dossier.

**M. Blondael HEDICOM :** Nous avons été bien orientés par Pôle emploi et bien accompagnés par le dispositif 3 APH et Cap emploi, ils sont venus vers nous, nous ont informés et aidés. Sans eux, nous n'aurions pas pu mettre tout en place pour le bien être de M. C.

**M. C. :** J'apprends petit à petit, je travaille à l'atelier et je peux aussi aller sur les chantiers. Je suis content et bien intégré à l'équipe !

## UN EXEMPLE DE RECONVERSION RÉUSSIE RÉALISÉ PAR LE CAP EMPLOI 21 TÉMOIGNAGE DE M. KUKOLEWSKY

« J'ai travaillé sur le terrain en tant que technicien de maintenance dans le génie climatique (climatisation). Mais après un mauvais mouvement, j'ai dû passer une visite médicale avec le médecin du travail. J'ai été en arrêt de travail pendant presque 2 ans. Ensuite, j'ai passé des examens, radios... afin de trouver la cause de cette maladie qui paralysait mon corps.

Finalement, j'ai découvert que mes vertèbres se soudent entre elles. J'ai appris à vivre en ayant mal tout le temps. J'ai su que je n'allais pas pouvoir reprendre mon ancien travail et que je devais essayer de trouver autre chose dans mon domaine de compétences. C'était pour moi hors de question de ne rien faire. Psychologiquement ce n'était pas facile mais il y a beaucoup de choses que je peux encore faire.

L'acceptation m'a permis d'aller de l'avant. Le soutien de ma famille, le fait d'avoir de nouveaux projets et l'activité physique comme le sport et le renforcement musculaire m'ont permis d'avancer. Cela a été très difficile mais maintenant j'accepte mon handicap et parfois je le prends même avec humour.

Un jour, une assistante sociale m'a parlé de Cap emploi et j'ai ensuite été orienté par Pôle Emploi. L'accueil a été formidable. Ayant fait un

bilan de compétences avant de contacter Cap emploi, j'avais une idée précise de mon projet professionnel. La chargée de mission qui m'accompagnait m'a donc aidé à trouver quelques pistes pour une formation en alternance. Ensuite, elle m'a accompagné pour l'aménagement de mon poste. Elle m'a également aidé à comprendre le handicap et à connaître les différents dispositifs.

Actuellement, je réalise un BTS Économie de la construction. Pendant la formation, mon poste a pu être aménagé au sein de l'entreprise dans laquelle je suis en alternance. Grâce à Cap emploi, j'ai aujourd'hui un siège de bureau ergonomique, un repose-pieds et un porte-documents coulissant pour travailler plus facilement. Tous ces équipements me rendent bien service ! Après ce suivi, j'ai été recontacté pour voir si tout ça se passait bien dans mon emploi.

En une période d'un an, j'ai pu obtenir ma RQTH, trouver une formation en alternance et bénéficier d'un aménagement de poste. Pour l'avenir, j'ai le projet de suivre une autre formation au sein de l'entreprise dans laquelle je suis en alternance en ce moment.

Je suis très content d'avoir été accompagné par Cap emploi. Je fais maintenant très attention à moi car je paie les conséquences de tout mauvais geste. Il faut aller de l'avant et ça me fait très plaisir de donner un petit espoir aux autres avec mon expérience ! »

### Le travail sur le référentiel de compétences et d'expertises engagé en 2022 sur la base du volontariat : un tour des régions pour un travail collaboratif

#### La nécessité de travailler sur un référentiel commun

Devant la diversité des métiers au sein des Cap emploi et l'évolution des missions depuis 2018, un travail commun sur un référentiel de compétences et d'expertises couvrant l'ensemble des missions du Cap emploi est apparu comme indispensable.

Les travaux initiés par la Région Occitanie en 2020 sur l'accompagnement vers l'emploi ont permis de mettre en lumière l'importance de calibrer en 3 niveaux les compétences :

- « **Socles** » pour les compétences communes avec d'autres partenaires,
- « **Distinctives** » qui permettent de mettre en lumière la complémentarité et la plus-value des Cap emploi.
- « **Expertes** » qui identifient le plus haut niveau de chacune des compétences : la capacité d'innovation, de transmission des compétences, la posture professionnelle associée qui permet d'assurer la sécurisation des parcours ...

#### Le référentiel un travail national

En 2022, les Régions Bretagne, Hauts de France, Grand Est, Normandie, PACA, ARA et Pays de la Loire se sont portées volontaires pour travailler sur ce sujet et se sont mobilisées activement sur plusieurs semaines.

Des préparations en visio et une harmonisation sur le vocabulaire ont été nécessaires avant les temps de travail en région rassemblant l'ensemble des directions pour définir, affiner et découper les compétences.

Un travail commencé par d'autres et qui allait encore être remanié et enrichi à la suite du travail produit : une confiance et un partage qui se sont déplacés de régions en régions !

#### Témoignage de la région Grand Est au sujet du travail effectué sur le référentiel de compétences

« Le travail collaboratif fut très enrichissant et nous a permis de mettre en lumière la complexité de notre métier. Complexité car le handicap est complexe et revêt plusieurs aspects. De la connaissance de la pluralité des handicaps, de leur incidence sur le projet de la personne en situation de handicap (sans emploi ou salariée), les modes éventuels de compensation, la capacité de la personne en situation de handicap à s'insérer durablement et l'adéquation avec les conditions d'exercice en entreprise. Complexité pour les professionnels des Cap emploi de par la somme des sujets à devoir maîtriser (emploi, formation, orientation, santé au travail, prévention, dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques en raison du principe de subsidiarité). La nécessaire expertise que nous devons posséder est accentuée par l'incidence sur nos pratiques professionnelles de la richesse de notre écosystème (transversale à plusieurs domaines et accentuée par le mouvement inclusif engagé dans notre pays). »

**Agnès GERBER-HAUPERT** Directrice Générale Action et Compétence Alsace Cap emploi 68-67

« Un grand merci de nous avoir permis de travailler en profondeur sur les compétences, savoirs, savoirs-faires et savoirs être de notre métier. Notre savoir est effectivement complexe et reste encore méconnu de certains partenaires et institutionnels. Grâce à ce travail, notre expertise est mise en lumière. La construction de cet outil est essentielle aux managers, valoriser les compétences acquises pour les équipes Cap emploi est très important dans un contexte en perpétuelle mouvance et surtout dans le cadre du rapprochement Pôle emploi- Cap emploi. »

**Christiane SIMONIN-MAIRE** Directrice Handi 54 - Cap emploi 54

Un groupe de travail **Expertise** constitué de 5 directions de Cap emploi et d'une chargée de mission expertise ergonomie qui s'est réuni régulièrement à Paris pour des journées de travail et très régulièrement en visio afin d'harmoniser les travaux qui transitaient de régions en régions.

### Des transformations début 2023 pour rendre notre référentiel compatible avec le ROME 4.0

La livraison du référentiel au réseau a été repoussée afin de permettre une cohérence avec le ROME 4.0 diffusé en mars 2023. Le référentiel a évolué pour adopter encore plus finement une approche compétence des métiers.

Le ROME 4.0 a pour ambition « un langage compétence accessible et partagé », afin notamment de mettre en mouvement l'écosystème « Organismes de formations / Branches et autorités de certification / l'Etat, les Régions, les partenaires sociaux ». Permettre au référentiel des Cap emploi de s'organiser avec des repères correspondant aux macro-domaines de compétences du ROME 4.0 était essentiel pour qu'il reste pertinent durablement.

**Un grand merci à tous pour l'énergie, le temps dégagé et l'intérêt partagé autour de ces travaux**

#### Perspectives 2023

► Un référentiel à s'approprier et à partager, une base à faire évoluer pour toujours coller au mieux à la réalité des métiers des Cap emploi.

► Une présentation sera faite en Webinaire puis une concertation du réseau pour évaluer les besoins/possibilités de développement d'une base informatique à l'usage exclusif des directions des Cap emploi, permettant de créer une cartographie des compétences du Cap emploi, avec la gradation sur 3 niveaux... et contribuer à créer des outils communs au réseau .

## CRICHE : Centre Ressources Indexées Compensation Handicap et Emploi

Le CRICHE a été mis en ligne et est accessible aux Cap emploi depuis le 1er février 2023 sur l'espace adhérent via le compte générique de la structure ou un compte personnel. Il comprend :

- ▷ la base de données compensations : comprenant les fiches remontées par les conseillers via le formulaire
- ▷ les tutos de prise en main du CRICHE : d'une durée ne dépassant pas 10 min
- ▷ le registre des notions PPH : pour une meilleure appropriation des concepts employés pour le développement de l'outil
- ▷ le glossaire : définitions de termes pour une lecture commune
- ▷ les infos utiles : liens, documents, supports utiles pour l'accompagnement des personnes
- ▷ les Web'Criche : un à chaque fin de mois sur des sujets divers dont le replay est accessible
- ▷ la FAQ : réponses aux questions posées sur l'utilisation, manques, incompréhension quant à l'outil
- ▷ le formulaire de dépôt de fiches de compensation : retour de solutions de compensation mises en place par les conseillers.

Une Newsletter, « LE CRICHE et Vous », est envoyée chaque début de mois au réseau et reprend les actualités, les sujets des Web'CRICHE, le point sur les fiches de compensation remontées.

LE CRICHE est un outil vivant qui, de ce fait, requiert une animation et celle-ci passe en grande partie par les Correspondants Régionaux Centre Ressources (CR<sup>2</sup>). Il nous semblait donc important de leur laisser la parole :

### Interview Kathleen FAURE et Clément CHARPENTREAU, CR<sup>2</sup> des Hauts de France

Dans le cadre du développement du centre ressources de Cheops, des correspondants régionaux ont été mis en place, quel a été votre intérêt pour vous positionner ?

**Kathleen :** En qualité de responsable de service, il m'apparaît indispensable de s'engager dans des projets régionaux ou nationaux pour partager des bonnes pratiques et coconstruire des outils. Lorsque Cheops a évoqué le souhait d'identifier des CR<sup>2</sup>, j'ai senti que c'était le moment malgré un agenda déjà bien chargé ! Le duo avec Clément, qui revenait dans le réseau, m'a très vite semblé fluide et évident. Nous avons réfléchi ensemble à comment nous devions organiser le déploiement de ce projet et nous nous sommes retrouvés sur les logiques de rigueur (donner des objectifs, du sens, un échéancier réaliste pour les équipes...).

**Clément :** Je suis toujours intéressé par le développement de projets qui offrent des réponses aux attentes et aux besoins du terrain. Il s'agit, de mon point de vue, d'un beau projet participatif et mutualisé : ce sont les équipes qui enrichissent le CRICHE, valorisant à la fois leur travail quotidien, et celui-ci sert à l'ensemble des équipes Cap emploi puisque c'est un outil de partage collectif. J'ai la chance de réaliser cette mission avec Kathleen, ce qui a grandement facilité la mise en dynamique de ce projet à un niveau régional puis local.

Quelles ont été les différentes étapes que vous avez mises en place pour répondre aux besoins de ce centre ressources ?

Nous avons tout d'abord assisté, en mars 2021, à la 1ère réunion des CR<sup>2</sup> pour découvrir l'ampleur de la tâche et du rôle qui nous était demandé. Nous avons la chance d'être 2 pour couvrir ce grand territoire, après un temps de réappropriation des informations données par Cheops, nous avons présenté le projet et les besoins de recueil de solutions de compensation aux directeurs de la Région afin d'avoir leur approbation pour consulter les conseillers. Nous nous sommes partagés la région et nous nous sommes appuyés sur les responsables de services de l'axe accompagnement dans l'emploi dans le cadre de nos rencontres « commission maintien » pour impulser et suivre le projet sur les territoires. Le déploiement a été réalisé auprès des conseillers pour recueillir, via un fichier Excel, les solutions de compensation qu'ils avaient pu mettre en place (objectif et timing fixés). Cette matière a été transmise au comité scientifique du centre ressources, à partir de celle-ci, ils ont développé un formulaire de dépôt de fiches que nous avons testé et pour lequel un retour a été fait. Suite à cette phase de tests, nous avons fait un retour auprès de la commission maintien de la région et sur le fait que ce questionnaire sera soumis à tous les conseillers pour une remontée de 2 solutions par conseiller (dans l'idéal) pour alimenter la base de données du centre ressources Cheops. Certains Cap emploi ont identifié des conseillers référents CRICHE pour que les échanges soient plus fluides et nous leur avons déployé le formulaire de dépôt de fiches de compensation en leur expliquant la démarche et les attendus. Nous sommes intervenus dans plusieurs réunions de services d'équipe (accompagnement vers et dans l'emploi et référents CRICHE) pour présenter les étapes, les objectifs et les attendus. Les Cap emploi ont déposé des fiches, nous avons été en soutien de leur questionnement et en veille des remontées. Cependant, notre rôle ne s'arrête pas là car l'alimentation de la base de données nationale devra se poursuivre et nous avons à cœur de maintenir cette dynamique auprès des équipes.

Quelles sont pour vous les attentions à avoir pour tenir ce rôle de CR<sup>2</sup> ?

**Kathleen :** Il me semble que cette mission ne peut être menée sans l'appui et le suivi des directeurs et de relais intermédiaires, nous concernant les responsables de service de l'axe accompagnement dans l'emploi. De plus, il faut donner de la visibilité sur le sens de l'outil, sur son aspect collaboratif et sur son évolutivité constante.

Notre force, selon moi, est le travail en réseau avec les 7 Cap emploi et l'engagement des équipes pour saisir un nombre de fiches conséquent. L'outil doit maintenant faire ses preuves pour convaincre les utilisateurs de s'engager dans cette boucle vertueuse du « je donne et je reçois » ou comprendre je saisis une fiche et j'enrichis la base.

**Clément :** L'une des premières attentions à avoir, c'est de mesurer qu'il s'agit d'un travail d'équipe, indéniablement ! Chacun, à son niveau, contribue à la mobilisation des équipes et les responsabilise dans ce projet commun. Les CR<sup>2</sup> s'inscrivent dans la conduite du projet et dans la coordination régionale : en expliquant son intérêt, en rassurant (sur les temps de saisie par exemple), en répondant aux questions, ou encore en relançant des dynamiques qui s'esoufflent. La possibilité de pouvoir accéder aux premières fiches de compensation indexées est un premier retour sur investissement du travail réalisé. Il engage à la poursuite des efforts afin de continuer à alimenter la base de données. A terme, le CRICHE sera un précieux allié pour tous les conseillers Cap emploi.

## LES FAITS MARQUANTS EN 2022

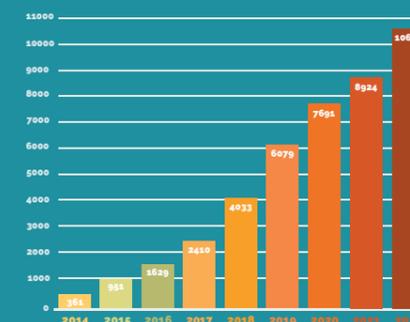
Répartition des personnes formées en 2022 :



2 086 collaborateurs formés en 2022

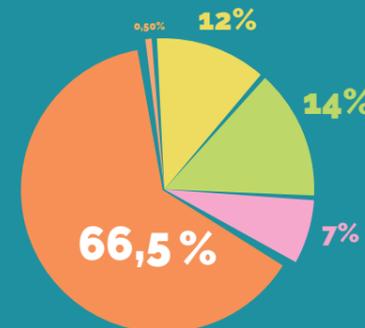
Focus salariés Cap emploi :

Nombre de personnes formées depuis 2014 en cumul



10 658 professionnels formés depuis la création de Cheops en 2014

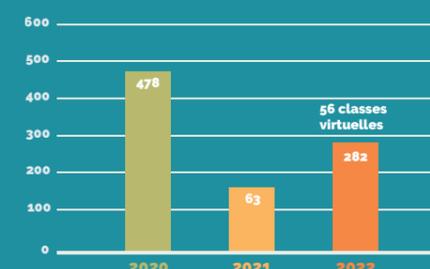
Répartition par thématique des professionnels formés :



- Entreprise inclusive - GRH - Conseil aux employeurs
- L'insertion, l'évolution et la transition professionnelles
- La santé au travail et le maintien dans l'emploi
- Transformation digitale
- La connaissance du handicap

La majorité des formations porte sur la connaissance du handicap

Nombre de personnes formées en classes virtuelles :



La mise en place de classes virtuelles est une étape importante dans le développement de la formation à distance

Des formations répondant à des besoins stratégiques :

Management à distance :

100 collaborateurs formés à distance via des classes virtuelles

## FOCUS SUR LE PARCOURS CERTIFIANT

### Le parcours certifiant en chiffres :

Nombres de personnes formées par module :

Autisme et emploi	128
Handicap mental et emploi	191
Handicap psychique et emploi	138
Handicaps spécifiques et emploi	138
Maladies chroniques évolutives (maladies motrices, invalidantes) et emploi	65
Troubles "Dys" et emploi	56

**122** formations prestées

Un accompagnement pédagogique via les classes virtuelles et le développement du co-modal.

Nombres de personnes formées dans les classes virtuelles du parcours certifiant :

Préparer sa soutenance de récit d'expérience	29	16 classes virtuelles
Rédaction du récit d'expérience	67	18 classes virtuelles

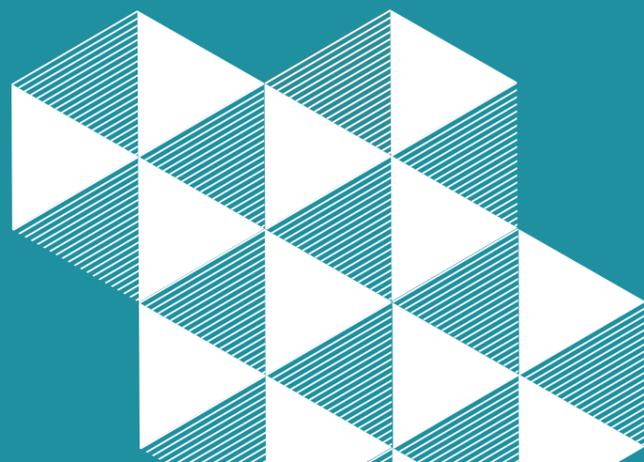
### Les sessions d'examen final\* :

**12** sessions de jury organisées

**61** candidats - **57** Lauréats

**93%** de réussite

(\*d'avril 2022 à décembre 2022)



## REGARDS CROISÉS « PARTICIPANT – JURY » SUR LE PARCOURS CERTIFIANT

### Regard d'un membre du jury

#### Qui êtes-vous ?

Je m'appelle Guy Pancrazi. Je profite aujourd'hui d'une retraite bien méritée.

#### Quel est votre parcours ?

Ancien directeur d'un Cap emploi/Sameth en Corse pendant plus de 20 ans, j'ai aussi présidé des commissions de réforme de collectivités. Aujourd'hui, j'ai l'honneur de présider l'association, L'Operata, qui, grâce à la mobilisation de son équipe pluridisciplinaire, porte plusieurs prestations Agefiph comme les PAS Handicap moteur, Troubles cognitifs, Handicap visuel, Handicap mental, ainsi qu'une PAC. Enfin, nous finalisons actuellement le projet Plateforme de prêt d'aides techniques de compensation et de conseil pour lequel nous avons été sollicités par l'Agefiph et le Fiphfp.

#### Depuis combien de temps êtes-vous jury ?

Je suis membre du jury depuis 2 ans.

#### Qu'est-ce qui vous a motivé à le devenir ?

Lorsqu'on m'a proposé d'être membre de ce jury, je me suis dit : suis-je légitime ? Peut-être que oui au regard de mon expérience puisque j'acceptais ce nouveau rôle, non sans une certaine inquiétude, malgré tout. Au début, les quelques outils mis à notre disposition (référentiel de certification et grille d'évaluation) me rassuraient dans ce nouveau rôle dont j'avais accepté de faire l'apprentissage. Un travail entre « jurys pairs » accompagné de l'équipe de Cheops a permis d'identifier les points de vigilance, l'amélioration de la méthodologie par un travail de réflexion approfondi sur l'évaluation et le partage d'une culture commune pour muscler la capacité d'évaluation de toutes celles et tous ceux qui acceptaient cette responsabilité. Le jury est composé de trois membres à chaque fois, ce qui garantit une forme d'objectivité dans cette fonction d'évaluation.

#### Après deux ans d'expérience dans ce rôle de juré du parcours certifiant, quel recul prenez-vous ?

Il est vrai qu'au bout de deux ans d'expérience, mon questionnement sur la posture « juste », sur l'équilibre à trouver entre exigence et bienveillance pour à la fois conserver une vraie valeur à la certification et en même temps valoriser les potentialités des candidats a trouvé des réponses satisfaisantes. Cela a été possible parce que le temps de la certification avec l'exercice délicat de la soutenance a été et continue d'être un espace d'échanges constructifs sur la méthode, la posture, les notions/concepts clés, le lieu où l'on peut produire une résonance entre les membres du jury et les candidats. Un lieu qui permet la construction d'une culture commune et donc le dépassement des parcours, des spécificités professionnelles des uns et des autres. Concrètement, mes questions plus ouvertes, je l'espère, permettent aux candidats de mieux libérer leur parole, de démontrer leur capacité réflexive. De même, mes commentaires visent à être plus constructifs, en identifiant les points forts et les axes d'amélioration, en formulant des préconisations permettant aux candidats de progresser, d'être encouragés à poursuivre vers toujours plus de professionnalisation. Cette évolution est, je le crois, largement partagée par les collègues avec qui je partage cette expérience. L'idée principale est de donner aux candidats un sentiment réel de leur propre efficacité et de reconnaissance de leur expertise sur le champ de la compensation et du rétablissement.

#### Que diriez-vous pour conclure ?

Au final, c'est une expérience humaine et professionnelle enrichissante au service d'un projet : développer les compétences expertes des professionnels de terrain pour rendre toujours plus efficace l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi, associé à un engagement éthique fort.

## REGARDS CROISÉS « PARTICIPANT – JURY » SUR LE PARCOURS CERTIFIANT

### Regard d'une candidate lauréate 2023

#### Quelle est votre mission actuelle ?

Après sept années passées au poste de chargée de mission en accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap, je suis aujourd'hui chargée relation employeurs.

#### Comment s'est passée votre formation ?

J'ai bénéficié des 6 modules de formation de 2017 à 2022. Chaque session de formation était l'occasion de se rencontrer entre collègues et de réfléchir à notre posture grâce aux enseignements des formateurs définissant les différents types de handicap et leurs retentissements en emploi.

#### Que vous a apporté le parcours de certification ?

Ce parcours de certification m'a permis d'aborder les accompagnements avec un savoir théorique et des outils pratiques. J'ai pu ainsi mieux appréhender les situations des personnes handicapées et sécuriser leur parcours de retour à l'emploi. A travers les six modules, cette formation m'a permis de mieux connaître les pathologies, leurs causes et origines médicales, et les particularités de chacune. Cet apport d'informations m'a permis d'aborder et de définir plus aisément, avec les personnes, les contre-indications médicales liées à leur handicap car elles-mêmes ne sont pas toujours en mesure de le faire objectivement.

#### Quel est votre avis sur la pédagogie ?

Malgré des apports théoriques, cette formation est restée très accessible. En effet, j'ai pu réfléchir « en live » à des situations rencontrées car nous avons abordé les thématiques de manière très concrète en nous présentant en même temps les différents moyens d'intégration et de compensation mobilisables et adaptés aux différentes pathologies. Chaque formateur m'a ainsi donné les outils que j'ai pu mettre immédiatement en application grâce à l'analyse de nos pratiques professionnelles.

#### Voyez-vous des enjeux particuliers à certifier votre expertise handicap ?

Avec l'offre de services intégrée Pôle emploi / Cap emploi, la reconnaissance de l'expertise handicap prend toute sa place. Il est donc essentiel de pouvoir évaluer ses connaissances et ses compétences dans ce nouvel environnement de travail. Ce parcours de formation m'a ainsi permis de m'auto-évaluer, d'enrichir mes connaissances et ainsi me sentir plus experte.

#### Comment percevez-vous l'accompagnement apporté aux bénéficiaires ?

L'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap, en plus des parcours professionnels, des trajectoires personnelles et des transformations de la société, tient compte des freins liés à leur handicap et de leur capacité à se projeter. C'est pourquoi, au-delà de l'écoute active, mieux connaître les handicaps et leurs conséquences en milieux professionnels est primordial pour accompagner ces personnes. Aussi, les six modules de formation m'ont permis de me professionnaliser et d'être plus « disponible » dans la rencontre avec les personnes et leur(s) handicap(s), du fait d'une maîtrise plus approfondie des différents types de handicap et de leurs retentissements en emploi.

#### Et le conseil aux employeurs ?

Cette formation m'a également fourni les clés pour rassurer l'entreprise étant maintenant chargée relation employeurs. En effet, j'ai pu réutiliser les acquis de la formation dans mon discours, en particulier sur l'aménagement et la compensation du handicap en entreprise. J'ai pu, plus aisément, expliquer, démontrer et rassurer l'employeur qu'un aménagement est peut-être nécessaire mais tout à fait réalisable.

#### Comment avez-vous préparé les épreuves finales ?

Pour ce qui est du travail de rédaction du récit d'expérience, l'exercice n'est pas facile et demanderait un 7ème module (rédaction et soutenance). J'y ai pris cependant du plaisir car ce travail d'écriture réflexive m'a permis de manière très précise de faire le point sur ma pratique professionnelle, d'analyser ma posture et de m'interroger sur le fait d'être en phase avec moi-même sur ce que je pense être le travail d'accompagnant facilitateur du champ des possibles et du pouvoir d'agir et d'évaluer mon expertise du handicap. La préparation de la soutenance a nécessité un deuxième travail de construction de ma pensée dans le but de rendre compte de manière synthétique et pertinente les éléments essentiels des récits, de définir ma posture professionnelle cohérente et mobilisatrice et de convaincre d'un accompagnement expert.

#### Quelle suite envisagez-vous donner à ce parcours certifiant ?

Mes points de progression résident aujourd'hui dans le perfectionnement de la sensibilisation au handicap dans l'emploi auprès des employeurs afin d'être cette force de décision pour les recruteurs.

#### Recommanderiez-vous ce parcours certifiant ?

Au-delà de la validation de cette certification qui apporte une satisfaction personnelle, j'encourage les collègues à tenter l'expérience car cet « arrêt sur image », cette pause réflexive, nous enrichit plus qu'on ne l'imagine.

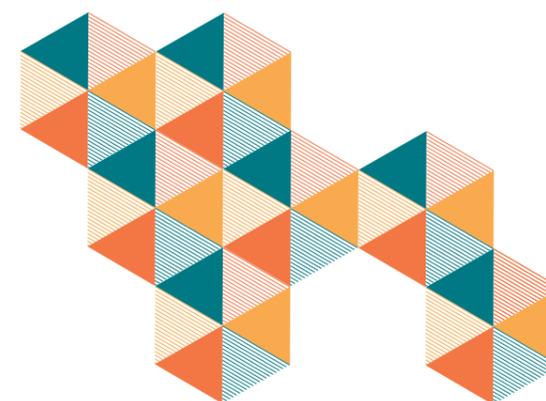


### LES ACCOMPAGNEMENTS 2022 DES FUTURS CERTIFIÉS

5 Cap emploi ont poursuivi leur accompagnement vers les audits de certification ISO 9001, prévus en 2023. L'accompagnement effectué par le Cabinet DRUIDE Conseil, partenaire historique de Cheops, permet une adaptation du kit de certification à l'organisation et au fonctionnement de chaque structure. Il comprend également une phase d'audit « blanc » qui permet de préparer l'audit de certification et d'apporter les actions d'amélioration.

### LA COMMISSION AMÉLIORATION CONTINUE

En 2022, la commission s'est réunie pour travailler à l'évolution de sa feuille de route en conformité avec le plan stratégique validé lors de l'Assemblée Générale de Cheops en septembre 2022. Elle évoluera sur une commission évaluation et démarche qualité, se saisissant ainsi du sujet plus général de la démarche qualité au sein des organismes gestionnaires des Cap emploi et de l'évaluation conventionnelle des Cap emploi.



### 3 questions à Françoise BIDGRAIN Responsable des projets Cap emploi 75, 92, 93

#### Quel est votre rôle dans la mise en place de la certification ISO 9001 ?

J'agis en tant que responsable de projets et la mission qualité est une des composantes de mes activités. Il s'agit d'accompagner et de coordonner l'activité des relais qualités de chacun des 3 départements, faire le lien avec les évolutions conventionnelles et les autres projets de nos 3 Cap emploi. Il s'agira également d'accompagner le pilotage des plans d'action des processus en lien avec les 3 coordinatrices départementales (priorisation – harmonisation des réponses si nécessaires) et d'animer la revue de direction.

#### A quel stade en êtes-vous dans la démarche qualité ?

Nous sommes à 78% de la démarche, nous terminons les audits internes cette semaine (avec Calix). Les audits de certification Afnor sont programmés entre le 3 et 7 juillet.

#### Quelles sont les plus-values sur la mise en place de la démarche ?

La plus-value est de permettre de mener la démarche à l'échelle des 3 Cap emploi dans le cadre d'une véritable démarche commune. Elle permet aussi d'ancrer la démarche qualité dans la gestion de l'ensemble des projets des Cap emploi et d'avoir une bonne vue opérationnelle et stratégique d'ensemble sur les 3 départements.

## LE RAPPROCHEMENT PÔLE EMPLOI - CAP EMPLOI 2022 : FIN DE LA GÉNÉRALISATION

### REGARDS CROISÉS « AUDITEUR-AUDITÉ »

#### LES AUDITS INTERNES

Depuis près de 10 ans, Cheops propose aux Cap emploi certifiés d'avoir accès à un pool d'auditeurs dans le cadre des audits internes.

#### Nathalie FLORES - auditrice Cheops

« Sur le plan pratique, mon rôle consiste à contacter l'association gestionnaire concernée pour convenir des aspects pratiques et recueillir les éléments essentiels d'organisation de son Système Management de la Qualité. A partir de ces éléments, j'adresse ensuite à la direction et au relais qualité de la structure une proposition de planning d'audit. Je réalise ensuite l'audit sur site(s) et élabore un rapport d'évaluation de l'efficacité et de la performance du SMQ et de sa performance qui vise à assurer que l'organisation répond en permanence aux objectifs spécifiés.

Naturellement curieuse de tout, l'auditrice interne que je suis s'attache à intervenir en toute neutralité en oubliant tout ce que je sais ou crois savoir du métier des Cap emploi, dans une posture de questionneuse intègre, probe, discrète et bienveillante, mes seules idées préconçues étant les chapitres de la norme Iso 9001 et la démarche d'amélioration continue.

Je n'audite jamais des pratiques professionnelles en tant que telles car je n'interviens pas en tant qu'expert métier mais pour faire prendre conscience aux personnes auditées des écarts aux exigences de la norme de son organisation et/ou de son orientation client et pour l'aider à identifier des axes d'amélioration.

Je n'interviens pas en tant que conseil mais bien pour questionner l'organisation et générer de l'amélioration pour une meilleure qualité de service au profit des bénéficiaires (ou clients) et des parties intéressées internes et externes de la structure auditée.

Sur un plan personnel, cette pratique de l'audit me permet de prendre du recul, de remettre en permanence en cause mes « certitudes » et d'apprendre des tonnes de choses dans des environnements tous très différents ! »

#### Sylvie POUDEIROUX – directrice d'AGESI – Cap emploi 15 – structure auditée par Cheops

« Tout d'abord le choix de la certification, ce choix en tout premier lieu, n'a pas été effectué pour obtenir la certification, même si le résultat obtenu est celui-ci, mais bien rechercher l'amélioration continue, c'est ce qui m'intéressait en souscrivant à cette démarche. Nous avons fait le choix de faire appel à Cheops depuis les premiers audits internes. Ce choix était motivé par le fait de pouvoir faire intervenir quelqu'un d'extérieur à la structure, tout en faisant appel à un auditeur possédant une bonne connaissance de l'activité des Cap emploi.

L'auditeur Cheops nous a permis d'avoir la neutralité recherchée pour cet exercice tout en ayant connaissance des évolutions de l'activité des Cap emploi et des difficultés rencontrées dans le cadre de cette activité. Cet audit n'est pas déconnecté de la réalité de terrain et donc contribue à la démarche d'amélioration continue recherchée en lien avec l'activité.

Le positionnement de l'auditeur Cheops, à travers les suggestions et/ou remarques, apporte aux pilotes, relais qualité et à la direction des pistes d'amélioration et un appui toujours en lien avec le métier. Je tiens aussi à préciser que l'auditeur Cheops n'a pas seulement audité l'activité Cap emploi, mais aussi les autres services de l'association.

Ce choix a perduré parce qu'il nous a permis de progresser régulièrement, d'effectuer les audits externes en y étant bien préparés et rassurés. Je finirai par souligner la disponibilité de l'auditeur au-delà des jours consacrés à l'audit si besoin. Ainsi que la force du réseau, qui peut mettre en relation s'il y a nécessité les relais qualité, les directeurs, et c'est un point important au début de la démarche. Les audits internes effectués par Cheops ont un coût raisonnable, ce qui, dans un budget contraint, a son importance. »

Démarré en 2019 par la mise en place de 19 sites pilotes, le rapprochement Cap emploi-Pôle emploi est arrivé à la fin de son déploiement en 2022 avec la mise en œuvre de la phase de généralisation qui s'est conclue en octobre 2022.

#### LE PILOTAGE DE LA PHASE DE GÉNÉRALISATION

##### Le Comité de Pilotage Stratégique – Costrat

Instauré depuis 2019, le Costrat composé du Président de Cheops, du Directeur Général de Pôle emploi et de représentants des deux instances ainsi que de la DGEFP, s'est réuni à 4 reprises en 2022.

Le comité assure le suivi du rapprochement et apporte l'arbitrage nécessaire à la poursuite des travaux. Il traite également des projets communs aux deux réseaux, au-delà du rapprochement.

##### La direction de programme

Présentes également dès la phase pilote, les directrices de programme au niveau national ont poursuivi leur mission en 2022. Le binôme direction de programme rapprochement Pôle emploi - Cap emploi a notamment en charge l'animation des réunions chefs de projets régionaux et des chefs projets thématiques. Il garantit le relais des décisions prises par le Costrat auquel il participe et assure le suivi de la mise en œuvre du rapprochement et de la consolidation.

##### Le rôle central des chefs de projets régionaux

En juillet 2021, des chefs projet régionaux ont été nommés au sein des Cheops régionaux et des directions régionales de Pôle emploi. Leur rôle a été central dans la mise en œuvre de la phase de généralisation.

Outre l'accompagnement au déploiement au plus proche des territoires, les CPR sont les interlocuteurs directs des directions de programme au niveau national. Ils ont également pour mission de recenser et partager les enjeux opérationnels et les bonnes pratiques de coopération et d'identifier, de proposer et de capitaliser des solutions communes sur des problématiques locales. Enfin, ils ont un rôle prépondérant dans la transmission des informations. Des réunions mensuelles ont été organisées en 2022 avec l'ensemble des CPR et les directrices de programme.

#### Les chefs de projets thématiques

6 projets thématiques avaient été identifiés en 2019. Chaque projet thématique est piloté par un binôme Pôle emploi et Cheops.

Les chefs de projets thématiques ont poursuivi leurs travaux sur 2022 dans la perspective de toujours améliorer les livrables, de prendre en compte l'évolution de l'environnement et de lancer de nouveaux chantiers. La question du système d'information est traitée de façon transverse aux projets thématiques.

#### ET APRÈS ...

Un séminaire, réunissant l'ensemble des CPR Cheops-Pôle emploi, des chefs projets thématiques et les deux directrices de programme Cheops et Pôle emploi, est venu conclure la phase de rapprochement des deux acteurs du service public de l'emploi.

Ce séminaire, qui s'est tenu le 24 novembre 2022, a permis de tirer le bilan des 3 années écoulées et de mesurer le chemin parcouru. Une synthèse des travaux et des livrables a été présentée sur les différentes thématiques.

Ce fut également un temps de partage et d'échanges et une belle occasion pour remercier les deux directrices de programme Aude LE REST pour Pôle emploi et Isabelle FAURE pour Cheops.

Les 3 années de travail en commun ont permis de créer une offre de services intégrée à destination des personnes et des employeurs, de renforcer l'expertise et la complémentarité des deux réseaux, de mettre en place un pilotage efficace au niveau national et régional mais surtout de mieux prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Ce rapprochement symbolisé par la présence des conseillers Cap emploi en agence Pôle emploi et la mise en place des Lieux Uniques d'Accompagnement, entre, en 2023, dans sa phase de consolidation.

# LA CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIFS 2023-2027 DES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS (OPS)

## LE CHANTIER DE LA CONVENTION

La convention pluriannuelle d'objectifs signée en 2018 est arrivée à son terme au 31 décembre 2022. Dès octobre 2021, le chantier de la nouvelle convention a été lancé entre la DGEFP, l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle emploi et Cheops. La décision d'un renouvellement pour 5 ans, sans appel à projet a été actée courant 2022, permettant ainsi la poursuite des échanges dans les meilleures conditions.

Un comité technique avec des représentants des 5 acteurs, s'est réuni mensuellement afin d'élaborer le projet de corps de la convention ainsi que les annexes dont celle sur le périmètre d'intervention du Cap emploi.

Au niveau de Cheops, un groupe de travail interne composé de 8 directions et de la Déléguée Générale s'est également réuni deux jours par mois pour travailler à des propositions d'écriture notamment sur les missions des Cap emploi.

Les travaux se sont achevés fin 2022 avec l'envoi du modèle de convention à l'ensemble des parties prenantes.

## LES MISSIONS CAP EMPLOI

### Les principes généraux des missions Cap emploi

► Les missions d'accompagnement vers et dans l'emploi du Cap emploi sont des missions de service public de l'emploi et relèvent du SIEG

► Ces missions sont à destination :

► Des personnes en recherche d'emploi **inscrites ou non à Pôle emploi**, salariés, personnels de la fonction publique, travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés, personnes dans le cadre du service civique **dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel, nécessitant un accompagnement spécialisé ou un appui ponctuel**

► Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail), ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens, **et travaillant ou souhaitant intégrer le milieu ordinaire.**

► Aux employeurs du secteur privé ou public, quel que soit leur effectif, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi

► L'expertise du Cap emploi se fonde sur le champ de la compensation du handicap et de l'accompagnement au rétablissement.

► L'accompagnement proposé se fonde sur l'identification et l'analyse experte de la situation « handicap et emploi », au regard des besoins exprimés par les personnes, les employeurs ou les partenaires.

► L'expertise du Cap emploi peut être mobilisée par un partenaire dans le cadre d'un **appui ponctuel expertise.**

### L'évolution des missions des Cap emploi

#### Les missions d'accompagnement vers l'emploi

Les missions **d'accompagnement vers l'emploi** tiennent compte de l'évolution liée au rapprochement Pôle emploi-Cap emploi mais s'exercent aussi à destination d'un public non inscrit à Pôle emploi dans le cadre de la sécurisation des parcours.

Elles se déclinent en 7 actions modulables en fonction des besoins des personnes et des employeurs :

► Accueil et analyse de la demande ;

► Diagnostic de situation à destination des personnes ;

► Diagnostic de situation à destination des employeurs ;

► Soutien à l'accès à l'emploi à destination des personnes ;

► Soutien au recrutement à destination des employeurs ;

► Soutien à l'évolution professionnelle à destination des personnes ;

► Suivi durable en emploi à destination des personnes et des employeurs



# LA CONVENTION PLURIANNUELLE D'OBJECTIFS 2023-2027 DES OPS

## FOCUS

Deux nouvelles actions ont été identifiées en lien avec le retour d'expériences des Cap emploi et de l'accompagnement de veille expérimental.

► **L'action de maintien** en emploi qui permet d'intervenir sur la sécurisation des parcours pour les personnes qui vont être licenciées pour inaptitude. Cette prise en charge précoce et avant la sortie de l'entreprise ou de l'établissement permet d'éviter des ruptures de parcours.

► **L'action de veille** qui assure un suivi personnalisé pour des situations d'emploi dans lesquelles l'évolution du handicap, de l'état de santé ou l'organisation de travail à court ou moyen terme pourrait avoir un impact sur le maintien dans l'emploi, intervient quant à elle en prévention de toute désinsertion professionnelle.

#### Les missions transverses

Trois actions transverses aux missions d'accompagnement vers et dans l'emploi ont été définies :

► **La communication** afin de promouvoir et renforcer la lisibilité et la visibilité du Cap emploi et de son offre de services globale

► **L'information et la sensibilisation aux employeurs** pour informer, conseiller sur la compensation du handicap mais également de façon proactive pour répondre aux besoins de recrutement, de maintien dans et en emploi et d'évolution professionnelle

► **Le partenariat** afin de développer au plus près des territoires un travail en réseau avec les acteurs locaux mais aussi de favoriser la bonne connaissance des missions du Cap emploi par les partenaires

#### Les missions d'accompagnement dans l'emploi

Les missions d'accompagnement dans l'emploi ont pour objectifs :

D'informer, conseiller, orienter, accompagner, les actifs occupés en situation de handicap et leurs employeurs en vue de sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi à court, moyen ou long terme **du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap**, et en particulier :

► En vue du **maintien dans l'emploi** d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap (**Mission première**) ;

Mais aussi, **dans une logique de sécurisation des parcours** :

► En vue du **maintien en emploi** d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap et qu'aucune solution de maintien dans l'emploi n'est possible ;

► En vue d'une **évolution professionnelle** dès lors que la situation nécessite une expertise Handicap / Emploi.

## LE LAB DES DIRECTEURS CAP EMPLOI

Un Lab des directeurs des Cap emploi a été organisé le 17 octobre 2022 et animé par le Liberté Living Lab. Cette journée a permis d'aborder 3 thématiques en lien avec l'évolution des missions des Cap emploi

8 actions ont été proposées à l'issue du Lab et viendront alimenter les travaux du plan stratégique de Cheops.

### THÉMATIQUE SUR LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

**Objectifs :** mettre à plat les parcours existants pour en identifier les besoins et partager les bonnes pratiques

- ▷ Identifier les besoins et idées sur le parcours d'intégration d'un nouveau salarié
- ▷ Identifier les besoins et les idées pour la formation des managers
- ▷ Identifier les besoins et les idées pour la certification des compétences Cap emploi

### THÉMATIQUE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS

**Objectifs :** Identifier les compétences à mobiliser pour mieux accompagner les employeurs et les outils à développer pour répondre à leurs besoins.

- ▷ Identifier les outils innovants pour répondre aux besoins des employeurs
- ▷ Identifier les compétences à développer pour répondre aux besoins des employeurs et déployer l'offre de services Cap emploi
- ▷ Penser l'évolution de l'offre de services pour les grands comptes et branches professionnelles

### THÉMATIQUE DE SÉCURISATION DES PARCOURS MULTI ACTEURS

**Objectifs :** Comprendre les leviers d'actions pour articuler l'action de Cap emploi en interne et en externe

- ▷ Positionner le Cap emploi par rapport aux acteurs clés de la prévention, et imaginer les outils collaboratifs qui en découlent
- ▷ Repenser la sécurisation des parcours en interne : outils et méthodes pour harmoniser les pratiques

## LE RESEAU DE L'EMPLOI EURES

Fin 2022, Cheops a été admis sur le réseau Eures (service public de l'emploi européen)

### EURES, UN RÉSEAU EUROPÉEN DE 1000 CONSEILLERS DONT 84 CONSEILLERS EN FRANCE

Créée en 1994, Eures est l'agence européenne en charge de la promotion et de l'accompagnement de la libre circulation des travailleurs en Europe. Elle concerne les 27 Etats Membres de l'Union Européenne ainsi que l'Islande, la Norvège, le Lichtenstein et la Suisse.

L'ensemble des membres du réseau Eures accompagnent les travailleurs et demandeurs d'emploi qui ont un souhait de mobilité en Europe (outgoing et incoming). De même ils accompagnent les entreprises européennes qui souhaitent recruter un candidat venant d'un autre pays d'Europe. Par délégation du Ministère du Travail, Pôle emploi porte la coordination nationale du réseau Eures pour la France. Au 1er janvier 2022, ce réseau en France comptabilisait 84 conseillers.

### ENTRÉE DU RÉSEAU CAP EMPLOI DANS EURES

Le règlement (UE) 2016/589 relatif à Eures prévoit que des organisations autres que les membres des Services Publics de l'Emploi des états membres puissent devenir membre ou partenaire du réseau Eures.

En 2022, Cheops a fait le choix de répondre à un Appel à Manifestation d'Intérêt publié par Pôle emploi, dans sa fonction de coordinateur national Eures. Le dossier de candidature de Cheops a été retenu, permettant ainsi l'intégration du réseau Cap emploi dans Eures

### 27 CONSEILLERS CAP EMPLOI EN FORMATION POUR DEVENIR CONSEILLERS EUROPÉENS

27 conseillers Cap emploi dans toute la France se sont positionnés pour rejoindre l'aventure Eures.

Ils/elles représentent toutes les régions et sont aussi bien des conseillers accompagnement vers ou dans l'emploi ou avec des fonctions particulières (évolution et transition professionnelles, relation employeurs...)

Avant de devenir officiellement conseillers Eures, ils doivent suivre des phases de formation et de consolidation courant 2023. (Une première session de formation initiale en visio les 31 janvier, 2 et 3 février, puis une formation de consolidation en visio ou présentiel sur une ville européenne en mai/octobre/décembre). C'est une équipe pleinement motivée qui s'investit dans ce projet !

### Les missions des futurs conseillers

- ▷ Accompagner les demandeurs d'emploi ayant un souhait de mobilité professionnelle en Europe,
- ▷ Accompagner les entreprises ayant pour projet de recruter un candidat venant d'un autre pays d'Europe



## SUR LA ROUTE DU RHUM 2022

Cheops, le réseau des Cap emploi sponsor de Fabrice Payen, premier skippeur appareillé d'un genou prothétique de la route du Rhum 2022

► 28 novembre, arrivée de Fabrice en Guadeloupe

Après 18 jours passés en mer, Fabrice est arrivé au terme de la course du Rhum 2022 le 28 novembre à 6h41. **Fabrice se classe en 6ème position dans la catégorie Rhum Multi.**

### Les objectifs du projet :

Pour la première fois, les deux acteurs du service public de l'emploi, Pôle emploi et Cap emploi, ainsi que l'Agefiph se sont unis pour soutenir Fabrice Payen, premier skippeur appareillé d'un genou prothétique, dans son défi : la Route du Rhum - Destination Guadeloupe 2022.

Confiance en soi, résilience en cas d'échec, esprit d'équipe, capacité à relever de nouveaux défis... Autant de compétences communes au sport et au monde de l'emploi que l'Agefiph, Cheops-le réseau des Cap emploi, et Pôle emploi ont souhaité promouvoir à travers le parrainage d'une équipe pas comme les autres. Ensemble, ils ont apporté leur soutien à une discipline sportive inclusive, la seule discipline sportive mettant réellement à compétences égales valides, personnes en situation de handicap, hommes et femmes.

### Une aventure qui s'est tenue sur toute l'année 2022

► Le réseau a ainsi suivi, relayé et soutenu chacune des grandes étapes de cette belle aventure

- ▷ En février, annonce officielle du sponsoring
- ▷ En avril, mise à l'eau et matage
- ▷ 08 juillet, Fabrice se qualifie
- ▷ 06 novembre, départ de la Route du Rhum

Les équipes des Cap emploi bretons ont été présentes 12 jours sur le village de la Route du Rhum 2022, sous la bannière "embarquons tous vers l'emploi" au côté de Pôle emploi, de l'AFFPA, de l'APEC et des Missions Locales. Conférences, animations, journées thématiques ... ont ponctué cet événement.



### Fabrice, son histoire en quelques mots

Fabrice Payen, 53 ans - père de 2 enfants, a travaillé pendant près de 20 ans en tant que capitaine de marine marchande et skipper de métier. Originaire de Saint-Malo et actuellement installé à Rennes, il a navigué sur des bateaux mythiques tels que les Pen Duick III et Pen Duick VI avec Eric Tabarly.

En 2012 en Inde, Fabrice et sa femme ont un terrible accident de la route. Suite à son retour en France le skipper a de nombreux problèmes au genou et ne peut plus le plier. Pendant près de 4 ans Fabrice va endurer de nombreuses opérations sans succès jusqu'à sa décision de se faire amputer en 2016. En 2018, il réalise son rêve en prenant le départ de la Route du Rhum grâce à une prothèse électronique étanche. En 2022, il a mis tout en œuvre pour continuer l'histoire.



# LES INTERACTIONS DE CHEOPS AVEC LES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP



▶ **LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI**  
Rapprochement Pôle emploi - Cap emploi Convention avec l'Apec

▶ **L'ÉTAT**  
Convention avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (Dgef) Chartre de partenariat avec l'Ofii

▶ **LES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP**  
Convention avec le Fiphfp Convention avec l'Agefiph

Convention avec Hello Handicap Convention avec l'Apf France Handicap

Convention avec l'Unea Convention avec la Fagerh

Chartre Handiss'pensables avec l'OETH

Convention Prism' emploi  
Convention quinquartite ETAT - Agefiph - Fiphfp - Pôle emploi - Cheops

la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap

\* Les signataires :

- ▶ Etat
- ▶ Pôle emploi
- ▶ Agefiph
- ▶ Fiphfp
- ▶ CNSA
- ▶ Régions de France
- ▶ CNAM
- ▶ CCMSA
- ▶ Cheops
- ▶ UNML

▶ **LE MONDE ÉCONOMIQUE / LES EMPLOYEURS**  
Convention avec la FVD - Altran - AXA

# LA CONVENTION AGEFIPH - CHEOPS



◀ Christophe ROTH, Président de l'Agefiph et Jean-Pierre Benazet - Président de Cheops Signature de la convention à l'occasion du Baromètre de Cheops au Sénat le jeudi 19 mai 2022

**Partenaires historiques, l'Agefiph et Cheops, participent activement à l'accès et au maintien en et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.**

**Dans une volonté commune d'amplifier l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, les deux organisations ont signé, à l'occasion de la présentation des résultats 2021 des Cap emploi, une nouvelle convention bilatérale pour une durée de 3 ans.**

## LES ENJEUX PRIORITAIRES DE LA CONVENTION AGEFIPH-CHEOPS 2022-2024

Le plan d'actions du projet, décliné en 4 axes complémentaires, vise à sécuriser les parcours professionnels des personnes vers et dans l'emploi, répondre aux besoins des employeurs et mieux articuler les offres de services proposées par les deux signataires.

### 1. Déployer une offre de services simplifiée et réactive

Veiller à l'adaptation des offres de services aux besoins des personnes et des employeurs privés et améliorer son accès et sa mobilisation au bénéfice du parcours des personnes en situation de handicap. Concrètement :

- ▶ Mettre en œuvre des travaux collaboratifs pour adapter l'offre en s'appuyant sur l'avis des bénéficiaires ;
- ▶ Simplifier l'accès et la mobilisation des aides et prestations au travers de leur digitalisation ;
- ▶ Coconstruire et promouvoir des outils de mesure de la satisfaction des personnes en situation de handicap et des employeurs.

### 2. Améliorer l'accompagnement des employeurs privés

Mieux articuler les services et l'intervention auprès des entreprises conformément au protocole national de la convention quinquartite. Concrètement :

- ▶ Décliner de façon opérationnelle ce protocole ;
- ▶ Apporter une réponse claire et intégrée aux employeurs, en particulier aux TPE-PME

### 3. Améliorer la connaissance réciproque des réseaux et de leurs enjeux

Développer des synergies opérationnelles sur les plans national et régional et agir sur la connaissance des stratégies et des actions des deux parties prenantes pour être plus efficient vis-à-vis des personnes en situation de handicap, des entreprises et des acteurs de l'écosystème emploi et handicap.

### 4. Participer de façon réciproque aux chantiers nationaux

Apporter une expertise réciproque et co-produire autour de trois chantiers prioritaires :

- ▶ Le maintien et la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- ▶ L'évolution des systèmes d'information ;
- ▶ L'appui à la professionnalisation des réseaux.

# LA CONVENTION FIPHFP – CHEOPS



Jean-Pierre Benazet – Président de Cheops et Marc Desjardins – Directeur Général du Fiphfp

**Le 14 décembre 2022, le Fiphfp et Cheops ont signé une convention pour une durée de trois ans.**

Le partenariat entre le Fiphfp et Cheops, développé depuis plusieurs années, vise avant tout à améliorer l'insertion et le maintien dans et en emploi des personnes en situation de handicap et à améliorer l'accompagnement des employeurs publics sur les questions liées à l'emploi des personnes en situation de handicap.

## Les objectifs de la convention de partenariat

Les principaux objectifs visés sont :

- ▶ Mieux connaître les besoins des personnes en situation de handicap et ceux des employeurs afin de mieux les accompagner
- ▶ Mieux connaître les enjeux réciproques des deux partenaires et leurs offres d'intervention afin de proposer des actions communes au bénéfice des personnes en situation de handicap et des employeurs
- ▶ Mieux articuler les dispositifs et les partenaires intervenant sur le champ de l'emploi, du maintien dans et en emploi, de l'évolution professionnelle hors de la Fonction publique et de la formation
- ▶ Développer le partenariat entre Cheops et le Fiphfp à l'échelle régionale et contribuer ainsi au développement des Cheops régionaux, en articulation avec l'Etat, Pôle emploi et l'Agefiph
- ▶ Professionnaliser les conseillers Cap emploi sur le droit de la Fonction publique

## La mise en oeuvre de la Convention s'articulera autour de 4 axes

### Axe 1

▶ Améliorer l'accompagnement des employeurs publics et des personnes en situation de handicap

### Axe 2

▶ Améliorer la connaissance réciproque des réseaux et leurs enjeux

### Axe 3

▶ Articulation des Cap emploi avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale (cdg)

### Axe 4

▶ Le partenariat à l'échelle régionale

# CHARTRE D'ENGAGEMENT HANDISS'PENSABLES OETH-CHEOPS



Pierre-Marie LASBLEIS, Directeur Général OETH et Jean-Pierre BENAZET, Président de Cheops signent la charte d'engagement Handiss'pensables le 22 septembre 2022 lors du congrès national Cheops dans le Grand Avignon

**A travers 5 engagements clés, la Charte Handiss'pensables encourage les acteurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif à favoriser l'ouverture des formations et des métiers de l'intervention sociale et du soin aux personnes en situation de handicap.**

**La Charte d'engagements matérialise ainsi la volonté des partenaires et entreprises à œuvrer collectivement pour un secteur plus attractif et des métiers plus inclusifs.**

## 1. Améliorer le repérage des profils adaptés à l'exercice des métiers de l'intervention sociale et du soin

Par une meilleure sensibilisation et formation des acteurs de l'orientation et du service de l'emploi, une communication accrue sur les prérequis et les conditions d'exercice des métiers.

## 2. Multiplier les occasions de mise en relation entre ces profils, les entreprises et les centres de formation du secteur

Portes ouvertes, stages, mises en situation professionnelle, actions de préparation et de préformation, formation accompagnée...

## 3. Améliorer la connaissance réciproque des réseaux

et leurs enjeux de l'intervention sociale et du soin en particulier par la voie de l'apprentissage.

## 4. Favoriser l'accessibilité universelle des établissements de formation et des entreprises du secteur,

dans toutes ses composantes (lieux, services, organisation, digital, management, pédagogie).

## 5. Mettre en oeuvre dans la durée des actions de formation et de sensibilisation

des recruteurs, des professionnels, des entreprises du secteur et des établissements de formation sur les bénéfices d'intégrer aux métiers de l'intervention sociale et du soin des personnes riches d'une expertise d'usage.

# LA REPRÉSENTATION INSTITUTIONNELLE

## GOVERNANCE ET REPRÉSENTATION

### **Commission des politiques d'intervention de l'Agefiph**

Depuis 2020, Cheops participe aux travaux de la Commission des Politiques d'Intervention de l'Agefiph. La représentation est assurée par un membre du Bureau national de Cheops également en charge de l'animation des sujets relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans et en emploi. La CPI est l'une des cinq commissions de l'Agefiph. Elle prépare et propose les nouvelles orientations, dresse le bilan des programmes d'intervention de l'Agefiph

### **Comité national du Fiphfp**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu une représentation du service public de l'emploi au sein du comité national, organe de gouvernance du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp). C'est dans ce contexte, que Cheops, représenté par son Président et la Déléguée Générale participe au comité national du Fiphfp depuis mai 2020.

### **CNCPH**

Cheops est membre du CNCPH et siège aux séances plénières, à la commission emploi et à la commission Europe. Les réunions mensuelles, permettent de contribuer aux études des projets de loi, textes législatifs et décrets mais également aux écrits et notes produits par la commission. Cheops représente notamment les Cap emploi et leur expertise au travers de sa participation à ces instances. La représentation de Cheops est assurée par un administrateur et une directrice Cap emploi aux séances plénières, par un directeur Cap emploi à la commission Europe et par la Déléguée Générale à la commission emploi. En août 2022, le Président de Cheops a participé à une table ronde consacrée à l'emploi et intitulée : « Emploi des personnes handicapées : comment et quand en finir avec les dispositifs stigmatisants et séparés ? » dans le cadre de la troisième édition des universités d'été de la conception universelle et de l'inclusion, organisée par le CNCPH.

### **Collectif handicap**

Cheops est membre du collectif handicap au côté des autres associations des personnes en situation de handicap. Cette participation permet de renforcer le lien avec l'ensemble des associations sur le champ de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cheops y est représenté par son Vice-Président et la Déléguée Générale.

### **CFEA (Collectif France Emploi Accompagné)**

Membre fondateur du Collectif France Emploi Accompagné, Cheops appuie le dispositif en tant que membre du Conseil d'Administration et du Bureau. Cheops assure le lien avec les Cap emploi, acteurs du service public de l'emploi et signataires de la majorité des conventions avec les porteurs de l'emploi accompagné sur les territoires. Cheops participe aux comités techniques de préparation des copil et au comité de pilotage du dispositif au titre de membre du Service Public de l'Emploi. En outre, Cheops a mis en place un groupe de travail interne composé de directions de Cap emploi et auquel est associé le CFEA en fonction des thématiques abordées.

## COMITÉS NATIONAUX

### **Comité de pilotage et comité technique de la Convention multipartite**

Cheops est signataire de la convention multipartite et participe aux comités de pilotage, via un de ses administrateurs et aux comités techniques via la Déléguée Générale. L'expertise du réseau est mobilisée autour des différents axes de travail de la convention. Les commissions internes comme la commission prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi, ou encore la commission offre de services employeurs, sont mises à contribution pour alimenter les échanges avec les partenaires.

### **Comité de pilotage de la convention quinquartite**

La convention quinquartite entre l'Etat, l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle emploi et Cheops a été signée en novembre 2020. La convention, qui aborde notamment le rapprochement Pôle emploi-Cap emploi, a comme périmètre d'intervention l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et l'appui aux employeurs publics et privés dans le recrutement et dans l'insertion dans l'emploi des nouveaux salariés et agents. Cette instance définit également les cibles des indicateurs Pôle emploi-Cap emploi qui seront ensuite déclinées régionalement et à l'échelle des territoires.

### **Comité de pilotage des expérimentations en entreprises adaptées**

Suite à la réforme des entreprises adaptées et à la mise en place des expérimentations CDD tremplins, et EA TT (Travail Temporaire), un comité de pilotage a été créé. Cheops y est représenté par un directeur de Cap emploi. Un groupe de travail SPE-Dgefpu-Una est également en place pour dynamiser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises adaptées.

### **Comité de pilotage de l'accord cadre national entre l'Etat, l'OFII et les acteurs du SPE**

Cheops est signataire de l'accord cadre national en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants, en tant que représentant des Cap emploi, acteurs du SPE. Cet accord a été signé pour 5 ans et se terminera en 2024. Un comité technique est réuni tous les trimestres afin d'échanger sur les actions engagées et les axes d'amélioration à entreprendre.

### **Comité de pilotage de la convention cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire**

Une convention en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur du travail temporaire a été signée en 2019 par le Ministère du travail, la Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées, Pôle emploi, Cheops, l'UNML, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, le FAF TT, le FAS TT et l'OIR (Observatoire de l'Intérim et du Recrutement). Cette convention qui s'est terminée en 2022 a fait l'objet d'un avenant. Deux à trois comités de pilotage sont mis en place par an.



# Le renforcement de l'animation régionale



## LES MISSIONS DES CHEOPS RÉGIONAUX

Les Cheops régionaux assurent deux grandes missions

### 1 / LA REPRÉSENTATION DES CAP EMPLOI, ACTEURS DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI AUPRÈS DES PARTENAIRES RÉGIONAUX

Au cœur des régions, les associations régionales Cheops œuvrent pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap par leurs présences politique et technique au sein des différentes instances décisionnaires et opérationnelles mais également par la mise en place de plans d'actions ou partenariats spécifiques.

A ce titre, ils participent aux instances suivantes :

- ▶ Crefop (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle)
- ▶ Sper (Service Public de l'Emploi Régional)
- ▶ Prith (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés)
- ▶ Spro (Service Public Régional de l'Orientation)

Les Cheops régionaux participent aux réunions et actions organisées par le Conseil Régional et les DREETS (Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et dans le cadre du PRST (Plan régional de santé au travail)

### 2 / LA COORDINATION ET L'ANIMATION DU RÉSEAU DES CAP EMPLOI

Par la mise en place de correspondants régionaux, les Cheops régionaux assurent un maillage de transmission d'informations aux niveaux national et inter-régional.

La création de la dimension régionale optimise aussi les partages de bonnes pratiques, d'expériences et encourage la mutualisation des outils, services et fonctions supports.

## LA GOUVERNANCE DES CHEOPS RÉGIONAUX

Tout comme Cheops au national, les Cheops régionaux disposent d'instances de gouvernance et de pilotage. Ils disposent d'un Conseil d'Administration composé d'administrateurs et de directeurs issus des associations gestionnaires des Cap emploi et d'un Bureau. Se tiennent également au niveau régional, des Assemblées Générales et des réunions de directeurs.



▲ Réunion des Présidents de Région Cheops en 2022

## LA COORDINATION CHEOPS NATIONAL- CHEOPS RÉGIONAL

Cette coordination se met notamment en place lors de temps d'échanges dédiés (Intervention du Président et de la Déléguée Générale dans les rencontres Cheops régionales, rencontres des Correspondants régionaux avec Cheops National...). Depuis 2019, le Président de Cheops et la Déléguée Générale mettent en place chaque année un tour des régions. Ces rencontres réunissent les présidents, administrateurs et directions des Cap emploi de chaque région. Elles ont pour objectif d'échanger sur l'actualité mais également sur la construction régionale.

4 rencontres régionales ont eu lieu en 2022 :

- ▶ Avril : Auvergne Rhône Alpes
- ▶ Septembre : Centre Val de Loire
- ▶ Octobre : Provence Alpes Côte d'Azur - Corse
- ▶ Octobre : Bourgogne Franche Comté

Les réunions des Présidents de Région Cheops permettent également d'assurer les coordinations stratégique et politique du réseau. Ces rencontres permettent de faire le point sur les orientations du réseau l'actualité, les chantiers en cours. 2 réunions et 1 séminaire ont eu lieu en 2022 à Bordeaux, Montpellier et Paris.

## LA COORDINATION CHEOPS NATIONAL - CHEOPS RÉGIONAUX

Quelques exemples de représentations et coordinations régionales :

- ▶ REPRÉSENTATION INSTITUTIONNELLE  
Signature convention Fagerh - Pôle emploi - Cheops Nouvelle Aquitaine - Juillet 2022



- ▶ Signature convention Apec - Cheops Bretagne - Novembre 2022



- ▶ ANIMATION RÉGIONALE  
L'Assemblée Générale et le Conseil d'Administration de Cheops Bretagne - Juin 2022



- ▶ Séminaire des équipes Cap emploi Nouvelle Aquitaine - Juin 2022



Séminaire communication Occitanie - décembre 2022



- ▶ MUTUALISATION DES OUTILS  
Lancement de nouveaux modules e-learning et vidéos sur le thème handicap et emploi . Cheops Auvergne- Rhône - Alpes

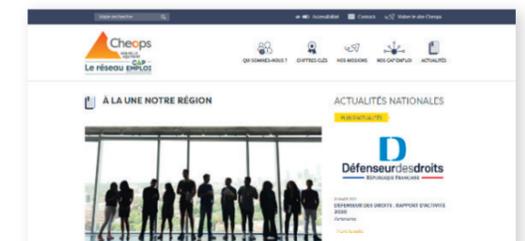


Retrouvez les Cheops régionaux sur leurs sites internet dédiés

- ▶ Tous les Cheops régionaux disposent d'un site internet régional pour présenter leur structure, leurs chiffres clés, leurs actualités.

Tout le réseau visible en quelques clics !

Rendez-vous sur le site [www.cheops-ops.org](http://www.cheops-ops.org), menu « notre réseau »



## LA COORDINATION CHEOPS NATIONAL - CHEOPS RÉGIONAUX

Pour assurer le maillage territorial, des correspondants régionaux sont nommés pour désigner un interlocuteur unique par thématique dans la région. Ainsi, sont nommés : des Correspondants Régionaux Cheops (CRC), des Correspondants Régionaux Formation (CRF), des Correspondants Régionaux Maintien (CRM), des Correspondants Régionaux Grands Comptes (CRGC), des Correspondants Régionaux Entreprises Adaptées (CREA) et des Correspondants Régionaux Centre Ressources (CR²)

### LES CORRESPONDANTS REGIONAUX CENTRE RESSOURCES (CR²)

Avec le développement du centre ressources de la compensation de Cheops, le CRICHE, des CR² ont été mis en place en 2021 faisant le lien entre le comité scientifique au national et les conseillers des Cap emploi. Le CR² est la personne ressource sur le territoire qui en sensibilisant les conseillers à la philosophie retenue du PPH (Processus de Production du Handicap), assure le relais d'informations entre le national et les structures. Il contribue à la pérennisation du centre ressources.

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX CHEOPS (CRC)

La mission principale du CRC est de faciliter la communication entre l'association nationale et l'association régionale dans un esprit d'échanges et de mutualisation. Les principaux points abordés sont les sujets d'actualité, les chantiers en cours, les partenariats, les projets et les dispositifs.

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX FORMATION (CRF)

La mission principale du CRF est de renforcer le plan de professionnalisation des équipes Cap emploi via une mutualisation régionale. Il recense les besoins régionaux de formation et fait le lien avec la chargée de mission formation de Cheops.

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX ENTREPRISES ADAPTÉES (CREA)

Suite à la réforme des entreprises adaptées, et afin de faciliter les échanges entre l'échelon régional et l'échelon national, des CREA ont été mis en place en 2019.

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX MAINTIEN (CRM)

Depuis le 1er janvier 2018 et l'intégration des missions de maintien dans l'emploi au sein des Cap emploi, des CRM ont été mis en place. Ils assurent le relais d'informations entre le national et les Cap emploi et apportent également les bonnes pratiques territoriales. Les CRM se sont réunis 1 fois en 2022.

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX GRANDS COMPTES (CRGC)

La démarche Grands Comptes est la réponse opérationnelle à la gestion des offres d'emploi multi-sites par la mise en place d'un interlocuteur unique et d'un maillage national de Correspondants Régionaux Grands Comptes. La mission principale du CRGC est d'assurer la relation entre les Cap emploi de leur région et le Grand Compte pour soutenir la réponse aux sollicitations de l'entreprise. Ils se sont réunis 1 fois en 2022 en présentiel. Depuis la mise en place de la démarche, une cinquantaine de rencontres employeurs - CRGC ont été organisées en visio et plus de 80 employeurs "Grands Comptes" ont sollicité Cheops.

### Les délégués régionaux Cheops



Philippe BROUSSE  
Auvergne  
Rhône Alpes



Emily BESSIERE  
Bourgogne  
Franche Comté



Jean-Marie VIEILLARD  
Bourgogne  
Franche Comté



Murielle DILHUIT  
Bretagne



Eric MESEGUER  
Centre  
Val de Loire



Dominique SILVANI  
Corse



Olivier LEVESQUE  
Grand Est



Marie CUSTOS  
Guadeloupe



Muriel BOUBERT  
Hauts de France



Anne-Cécile RICHARD  
Ile de France



Jean-Charles LE BLEVEC  
La Réunion



Jean-Claude AZUR  
Martinique



Sophie TONDELIER  
Normandie



Wilfrid GRISON  
Nouvelle Aquitaine



Jean-Luc ABITTEBOUL  
Occitanie



Céline FOUCHER  
Pays de Loire



Georges-Eric MARTINAUX  
Provence Alpes Côte d'Azur



## Les évènements et la communication Cheops



## 19 mai : Baromètre de l'activité 2021 des Cap emploi

Le jeudi 19 mai 2022 s'est tenu le baromètre de l'activité 2021 des Cap emploi dans les salons Boffrand de la Présidence du Sénat. L'occasion pour Cheops de présenter le bilan de l'activité du réseau, les temps forts 2021 et les perspectives 2022. Durant cet événement, l'Agefiph et Cheops ont signé une convention de partenariat. (Voir page 27)



Cheops a proposé une conférence de presse en format petit-déjeuner, le matin même du baromètre de l'activité, en exclusivité aux journalistes afin de leur présenter les résultats 2021 et les points clés à retenir sur l'année écoulée

## 04 juin : Salon Inclusiv'day

Les équipes Pôle emploi - Cap emploi étaient présentes sur le salon Inclusiv'day le vendredi 03 juin à la Défense-Aréna. 3500 participants, 150 interventions, 170 acteurs engagés. De nombreux échanges avec les employeurs et partenaires.

L'occasion de présenter :

- le LUA : Lieu Unique d'Accompagnement Pôle emploi - Cap emploi (LUA) et l'offre de services intégrée Pôle emploi-Cap emploi (ODSI)
- l'offre de services maintien dans l'emploi proposée par Cap emploi

La présentation du LUA et de l'ODSI s'est faite également avec la prise de parole de Monsieur Aymeric Morin, Adjoint au DGA en charge de l'Offre de services - Pôle emploi, à la conférence "Quelles nouvelles solutions pour un recrutement plus inclusif ?"



## 27-28-29 juin : Séminaire des conseillers Cap emploi

Pour la première fois, Cheops a tenu un séminaire des conseillers Cap emploi. 3 jours d'échanges, de convivialité et de partage avec la présence de 500 conseillers !

Au programme, une séance plénière en matinée et des ateliers l'après midi. La séance plénière a permis de redonner les grandes missions, le pilotage, les instances de gouvernance et les représentations institutionnelles de Cheops. Une mise en lumière des partenariats en cours et des résultats nationaux a également été proposée.

Un focus a été fait sur les projets 2022 :

- le sponsoring de Fabrice Payen, premier skipper appareillé à prendre la route du Rhum le 06 novembre.
- les métiers de la restauration avec la mise en place d'un concours culinaire prévu en 2023

Le séminaire a permis la promotion :

- du centre de formation intégré à Cheops : handi-formation .
- de la démarche qualité proposée par Cheops .

Ce séminaire a été l'occasion de lancer officiellement **le CRICHE : le centre ressources indexées compensation, handicap et emploi.**



## 05-06 juillet : Séminaire des présidents et administrateurs Cap emploi

Pour la toute première fois, Cheops a organisé un séminaire à destination des présidents et administrateurs Cap emploi les 05 et 06 juillet à Marseille. Un rappel a été fait du contexte réglementaire et législatif : l'ONU, l'Europe, les évolutions législatives et réglementaires, les conventions impliquant Cheops et les Cap emploi

Cette rencontre a permis également de rappeler les enjeux 2022 : le plan stratégique Cheops, les orientations votées en AG Cheops et les projets en cours.



## 10 juillet : Cheops -Cap emploi, cosignataire d'une tribune à l'occasion des 35 ans de la loi du 10 juillet 1987

À l'occasion du 35e anniversaire sur la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, Jean-Pierre BENAZET, président de Cheops, a co-signé début juillet, aux côtés de plusieurs acteurs du monde du travail et de la formation, une tribune parue à l'initiative de l'Agefiph, dans les Echos, Le Monde et Le Parisien/Aujourd'hui en France. Ce plaidoyer met en exergue l'importance de coordonner les actions et les initiatives en faveur de l'inclusion et de l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap et célèbre "35 ans de progrès social grâce au handicap"

## 21-22-23 septembre : Congrès national Cheops

**Programme du congrès :**

Table ronde : « Le conventionnement 2023-2027 des Cap emploi et les orientations des différents organismes » avec les participations de Monsieur Bruno Lucas, Délégué Général de la DGEFP, Monsieur Christophe Roth, Président de l'Agefiph, Monsieur Marc Desjardins, Directeur du Fiphfp et Monsieur Jean Bassères, Directeur général Pôle emploi

- Signature de La Charte d'engagements Handiss'pensables OETH (Voir page 29)
- Présentation des travaux sur la convention Cap emploi 2023-2027, sur l'expertise des Cap emploi et sur l'évaluation de l'offre de services intégrée Pôle emploi-Cap emploi
- Focus sur le Centre Ressources Indexées de la Compensation Handicap Emploi (CRICHE), sur l'approche européenne et sur le projet restauration : « Handicap et restauration, employabilité et opportunités d'un secteur en tension »
- Assemblée Générale Cheops
- Ateliers des administrateurs et directeurs sur la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi et le conventionnement 2023-2027 des Cap emploi : quels impacts pour les gouvernances et les directions des Cap emploi ?



▲ Le réseau des Cap emploi s'est réuni les 21-22 et 23 septembre dans le Grand Avignon en présence de Madame Geneviève Darrieussecq, Ministre chargée des personnes handicapées. Plus de 250 Administrateurs et Directeurs de Cap emploi étaient présents

## 29 au 31 août : Les universités d'été du CNCPH

Les troisièmes universités d'été de la conception universelle et de l'inclusion, organisées par le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées, ont eu lieu du 29 au 31 août 2022 à l'Académie du climat de Paris et en ligne. Cheops, représenté par Monsieur BENAZET, son Président, était présent à la table ronde du 29 août "Emploi : comment et quand en finir avec les dispositifs stigmatisant et séparés ?". L'occasion de faire un point sur le rapprochement Pôle emploi - Cap emploi.

## 17 octobre : Le lab des directeurs

Voir page 24



## 14 au 20 novembre : La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées SEEPH 2022

La semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui a lieu chaque année, est une opportunité pour présenter les services et l'accompagnement proposés aux demandeurs d'emplois, salariés et travailleurs indépendants en situation de handicap mais aussi pour sensibiliser les employeurs (TPE, PME et grandes entreprises). Une semaine pour parler emploi et handicap, lever les freins, apporter des informations, partager des témoignages de manière conviviale et souvent ludique, sous différents formats : tables rondes, petits déjeuners, rencontres (jobs datings, salons, forums, ateliers, visites d'employeurs ou centres de formations, conférences, animations ou spectacles avec des jeux, des quizz, des escape games, des animations virtuelles) et surtout concrétiser l'emploi pour les personnes en situation de handicap ! Des centaines d'actions menées par le réseau des Cap emploi et sur l'axe « insertion professionnelle » en collaboration avec Pôle emploi dans le cadre du rapprochement, une occasion pour les équipes de présenter la nouvelle offre de services intégrée.

## 17 novembre : Duoday

Comme chaque année, le réseau s'est pleinement mobilisé sur l'opération Duoday. 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

**Résultats 2022 :**

- 11 506 employeurs inscrits (+26% vs 9 110 en 2021)
- 39 219 offres de duos proposées par ces employeurs (+30% vs 30 252 en 2021)
- 34 189 personnes en situation de handicap inscrites (+13% vs 30 165 en 2021)
- 20 746 duos enregistrés sur la plateforme (+22% vs 17 000 en 2021)
- 3 787 structures accompagnantes impliquées (+15% vs 3 294 en 2021)
- **8814 duos réalisés par les équipes Cap emploi - Pôle emploi**



Les équipes Cheops ont accueilli 2 duos le 17 novembre pour faire découvrir les métiers d'assistante et de chargé de communication.

Retrouvez toute l'information sur les sites internet du réseau !

### Le site Cheops



### Les sites Cheops régionaux



### Les sites des Cap emploi



### Le site national Cap emploi



## L'accompagnement à la mise en œuvre de la convention pluriannuelle d'objectifs 2023-2027

L'année 2023 sera consacrée à l'accompagnement du réseau sur l'appropriation et la mise en œuvre de la nouvelle convention et de sa déclinaison opérationnelle. Des temps d'échanges sous forme de séminaires à destination des présidents et administrateurs des organismes gestionnaires des Cap emploi et des équipes Cap emploi sont programmés. Un guide méthodologique à destination des équipes sera également édité. Les travaux sur l'expertise des Cap emploi et le référentiel de compétences viendront appuyer la mise en œuvre des missions d'accompagnement vers et dans l'emploi.

## La mise en œuvre du nouveau plan stratégique de Cheops

Le plan stratégique de Cheops a été revu en 2022 pour s'adapter aux évolutions du réseau et de son environnement. Il a été validé lors de l'Assemblée Générale en septembre 2022. Il se décline en 7 axes stratégiques et a amené une restructuration des commissions qui se déclineront en 2023 en 4 comités politiques et techniques et en 7 commissions opérationnelles et techniques. Ce plan stratégique comprend une réflexion autour de la structuration du réseau, l'accompagnement des Cap emploi et l'évolution à 5 ans, la démarche qualité et l'évaluation ou encore sur l'animation et la communication.

## Les projets 2023

Cheops s'engage sur deux projets en 2023 dans la continuité des travaux de 2022 :

- ▶ L'accompagnement au déploiement du projet Eures avec l'implication de 27 conseillers sur l'ensemble du territoire
- ▶ La mise en place du concours culinaire Cap'Handicook dans 5 villes de mars à novembre 2023 avec une finale en décembre 2023.

## La déclinaison des politiques publiques d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

Cheops représentant les Cap emploi en tant qu'acteurs du SPE, se doit d'accompagner la mise en œuvre des décisions de la CNH et le déploiement de France Travail.

## Les objectifs des sites Cheops

### En tant qu'acteur des politiques publiques d'emploi des travailleurs Handicapés

Offrir un accès à toute l'information sur l'emploi et le handicap (textes de loi, actualités, décisions politiques, actions de nos partenaires...)

### En tant que représentant des Cap emploi :

Offrir un accès à l'ensemble de l'information du réseau des Cap emploi : chiffres, actualités, témoignages, accès aux sites d'informations uniformisés Cap emploi

## Quelles informations ?

- ▶ Présentation du réseau , des structures
- ▶ Les chiffres Clés
- ▶ L'annuaire de tous les Cap emploi
- ▶ Un accès aux services en ligne
- ▶ Les offres d'emploi
- ▶ Les mini-CV
- ▶ Le formulaire de signalement maintien dans l'emploi
- ▶ Nouveau : la base des événements emploi et handicap sur les territoires

Retrouvez facilement et en quelques clics toutes les informations nationales, régionales et départementales du réseau des Cap emploi !

## Le site Cap emploi national offre une entrée unique nationale sur le réseau pour accéder

- ▶ à toutes les actualités et publications des Cap emploi
- ▶ à l'annuaire des Cap emploi : siège, antennes, permanences et les LUA (Lieu unique d'accompagnement Pôle emploi- Cap emploi)
- ▶ au rapport d'activité national Cap emploi
- ▶ aux services proposés par les Cap emploi : offres d'emploi, CV théque, formulaire maintien dans l'emploi, base des événements emploi et handicap.

## Nouveauté 2022 : la base des événements emploi et handicap

Après l'activation des offres d'emploi en ligne, du formulaire de signalement maintien dans l'emploi et de la CV-thèque, les Cap emploi qui le souhaitent peuvent publier tous les événements emploi et handicap de leur territoire. Ces événements sont ainsi facilement consultables sous 3 formats (liste, tableau ou carte)

## LEXIQUE

- AFNOR**  
Agence Française de Normalisation
- AGEFIPH**  
Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- CÉP**  
Conseil en Évolution Professionnelle
- CFEA**  
Collectif France Emploi Accompagné
- Cheops**  
Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés
- CNCPH**  
Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
- CNH**  
Conférence Nationale du Handicap
- CNSA**  
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
- CPF**  
Compte Personnel de Formation
- CR<sup>2</sup>**  
Correspondants Régionaux Centre Ressources
- CRC**  
Correspondants Régionaux de Cheops
- CREFOP**  
Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle
- CRF**  
Correspondants Régionaux Formation
- CRGC**  
Correspondants Régionaux Grands Comptes
- CREA**  
Correspondants Régionaux Entreprises Adaptées
- CRM**  
Correspondants Régionaux Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien dans l'emploi
- DEBOE**  
Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
- DGEFP**  
Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
- DREETS**  
Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
- DTH**  
Délégué Territorial au Handicap
- FAGERH**  
Fédération des Associations Groupements et Établissements de Réadaptation pour les personnes en situation de Handicap
- FIPHFP**  
Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- MDPH**  
Maison Départementale des Personnes Handicapées
- OPS**  
Organismes de Placement Spécialisés
- PEC**  
Parcours Emploi Compétences
- PIC**  
Plan d'Investissement Compétences
- PMSMP**  
Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- PRITH**  
Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
- RQTH**  
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- SEEPH**  
Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
- SIEG**  
Service d'Intérêt Économique Général
- SPE**  
Service Public de l'Emploi
- SPER**  
Service Public de l'Emploi en Région
- SPRO**  
Service Public Régional de l'Orientation
- UNEA**  
Union Nationale des Entreprises Adaptées

# LE RÉSEAU CHEOPS EST STRUCTURÉ AVEC 15 CHEOPS RÉGIONAUX EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET OUTRE-MER.

## CHEOPS ÎLE DE FRANCE

**Président : M. ALAIN FROUARD**  
55 rue Boissonnade  
75014 PARIS  
contact@cheops-iledefrance.com  
www.cheops-iledefrance.com

## CHEOPS NORMANDIE

**Président : M. PATRICK ARREGUI**  
Fixé à la FPSR  
6 rue Ferdinand Buisson  
Parc Athéna  
14280 SAINT CONTEST  
Tél. 02 31 93 24 24  
contact@cheops-normandie.com  
www.cheops-normandie.com

## CHEOPS BRETAGNE

**Président : M. HERVÉ GODARD**  
6 allée de la Guérière  
CS 46706  
35067 RENNES  
Tél. 02 23 44 82 40  
contact@cheops-bretagne.com  
www.cheops-bretagne.com

## CHEOPS PAYS DE LA LOIRE

**Président : M. BRUNO MOUSSET**  
51 avenue du Grésillé  
49000 ANGERS  
Tél. 02 41 22 95 90  
contact@cheops-paysdelaloire.com  
www.cheops-paysdelaloire.com

## CHEOPS NOUVELLE AQUITAINE

**Présidente : Mme NATHALIE HIRIGOYEN**  
3 rue Bobillot  
33800 BORDEAUX  
Tél. 05 57 95 98 98  
contact@cheops-nouvelleaquitaine.com  
www.cheops-nouvelleaquitaine.com

## CHEOPS OCCITANIE

**Président : M. PIERRE MINERAUD**  
Anthyllis  
8 rue Paul Mesplé  
31100 TOULOUSE  
Tél. 05 34 40 61 25  
contact@cheops-occitanie.com  
www.cheops-occitanie.com

## CHEOPS AUVERGNE RHÔNE ALPES

**Président : M. ANDRÉ FARRUGIA**  
85 Impasse de l'Ouvèze  
Queue de Loups  
07000 SAINT-JULIEN  
EN SAINT-ALBAN  
Tél. 04 69 23 05 50  
contact@cheops-auvergnheronealpes.com  
www.cheops-auvergnheronealpes.com

## CHEOPS HAUTS DE FRANCE

**Président : M. DOMINIQUE DUPUIS**  
23 chemin du moulin Delmar  
59708 MARCQ-EN-BAROEUL CEDEX  
Tél. 03 59 31 81 31  
contact@cheops-hautsdefrance.com  
www.cheops-hautsdefrance.com

## CHEOPS CENTRE VAL DE LOIRE

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

## CHEOPS BOURGOGNE

### FRANCHE COMTÉ

**Président : M. DANIEL CARTEREAU**  
15 rue de l'Arquebuse  
21000 DIJON  
Tél. 03 80 53 18 70  
contact@cheops-bourgognefranche-comte.com  
www.cheops-bourgognefranche-comte.com

## CHEOPS GRAND EST

**Président : M. JEAN-LOUIS LECOQ**  
Maison de l'entreprise  
Site technologique  
Saint Jacques II  
8 rue Alfred Kastler  
54320 MAXEVILLE  
contact@cheops-grandest.com  
www.cheops-grandest.com

## CHEOPS PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

**Président : M. BERNARD RATTO**  
38 avenue de l'Europe  
13090 AIX-EN-PROVENCE  
Tél. 04 42 95 70 30  
contact@cheops-provencealpescotedazur.com  
www.cheops-provencealpescotedazur.com

## CHEOPS CORSE

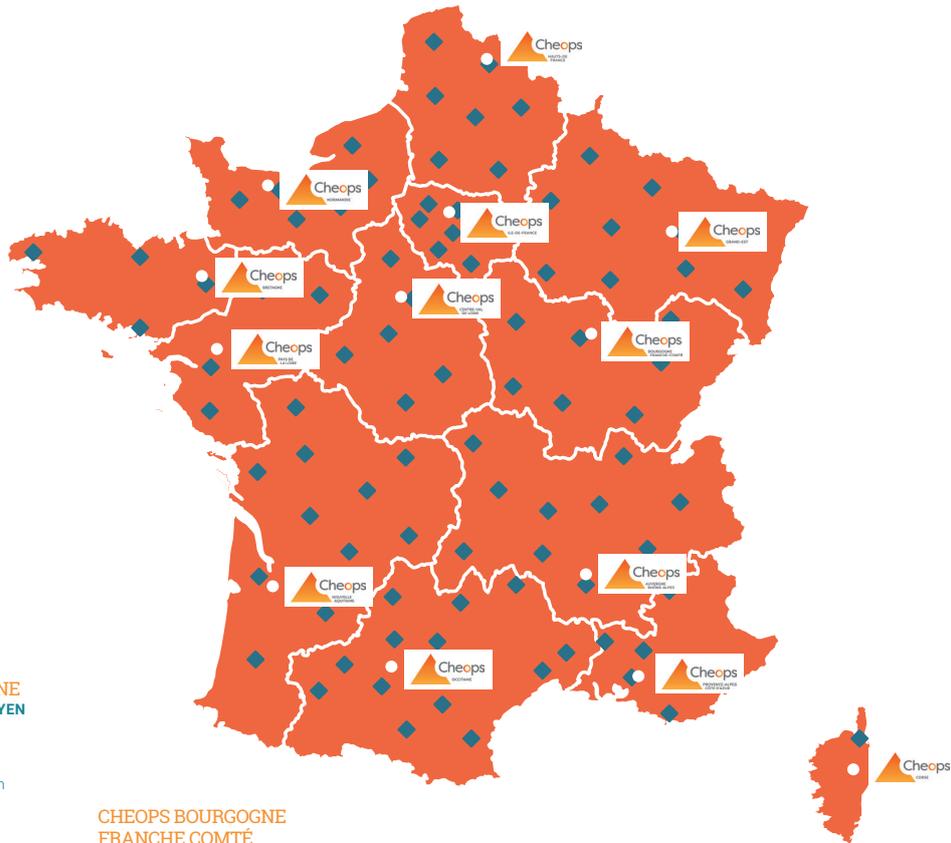
**Président : M. LUCIEN BARBOLOSI**  
253 route d'Agliani Quartier Montesoro  
20600 BASTIA  
Tél. 04 95 32 01 68  
contact@cheops-corse.com  
www.cheops-corse.com

## CHEOPS GUADELOUPE

**Président : M. FRANK MAYNADIE**  
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  
www.cheops-guadeloupe.com

## CHEOPS MARTINIQUE

**Président : M. HENRI CAGE**  
Espace Pythagore  
1 rue Eugène Eucharis  
Lot. Dillon stade  
97200 FORT-DE-FRANCE  
Tél. 05 96 50 43 01  
contact@cheops-martinique.com  
www.cheops-martinique.com



47 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

Tél. 01 44 23 76 06

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

Retrouvez-nous :



Cheops, Conseil national  
Handicap et Emploi des OPS



@Cheopsconseil



Cheops-conseil national handicap  
et emploi des organismes de placement



Cheops-conseil-handicap-et-emploi-des-ops

