



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

Cheops

CONSEIL NATIONAL
HANDICAP & EMPLOI
DES ORGANISMES
DE PLACEMENTS
SPÉCIALISÉS

LE RÉSEAU DES CAP EMPLOI

SOMMAIRE

- p.3 Édito
- p.4 Missions et pilotage de Cheops
- p.8 Soutenir le développement et la valorisation des Cap emploi
- p.9 Développement et valorisation
- p.12 Résultats 2017 des Cap emploi
- p.14 Témoignages
- p.16 Renforcer l'animation régionale
- p.20 Une dimension nationale fondée sur l'expertise
- p.21 Représentation institutionnelle
- p.22 Les partenariats
- p.25 Les événements Cheops 2017
- p.27 L'actualité 2017 : l'accompagnement des Cap emploi à la mise en œuvre de la loi Travail 2016
- p.29 L'expertise de Cheops sur la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014
- p.30 Focus sur l'emploi accompagné
- p.31 La professionnalisation du réseau
- p.35 Perspectives 2018 et Lexique

Éditeur :
Cheops
47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS

Directeur de publication :
Gilles LENICE

Comité de rédaction :
Jean-Pierre BENALET,
Gilles LENICE,
Marlène CAPPELLE,
Christine BROULEAU,
Carole POIROT

Imprimeur :
KORUS
39 rue de Bréteil
BP 70107
33326 EYSINES CEDEX

Date de parution :
Mai 2018

Dépôt légal :
Mai 2018

ISSN :
2557-1338



En 2017, tous les OPS sont passés à la procédure d'appel à projet. Les résultats sont à la hauteur de tout le travail d'accompagnement des adhérents effectué par Cheops.

Le rapport d'activité retrace toutes les actions conduites par Cheops autour de ses permanents, directeurs, administrateurs et bénévoles.

Ce rapport se veut le reflet de l'engagement de tous les acteurs des OPS dans les 98 Cap emploi.

Il traduit ainsi la volonté de Cheops de mieux se structurer notamment sur le plan régional, outil de proximité et surtout lieu de décision.

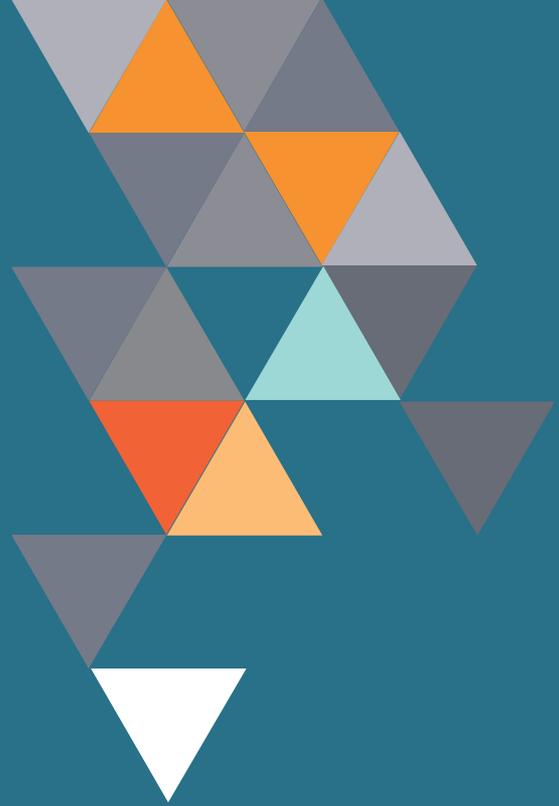
Le rapport d'activité permet aussi de mesurer les actions conduites pour à la fois valoriser l'expertise de Cheops et aussi favoriser la montée en compétences des OPS et de leurs salariés.

Nous pensons qu'après 2017 et ses échéances de fin d'année, un peu de calme permettrait de consolider nos fondamentaux.

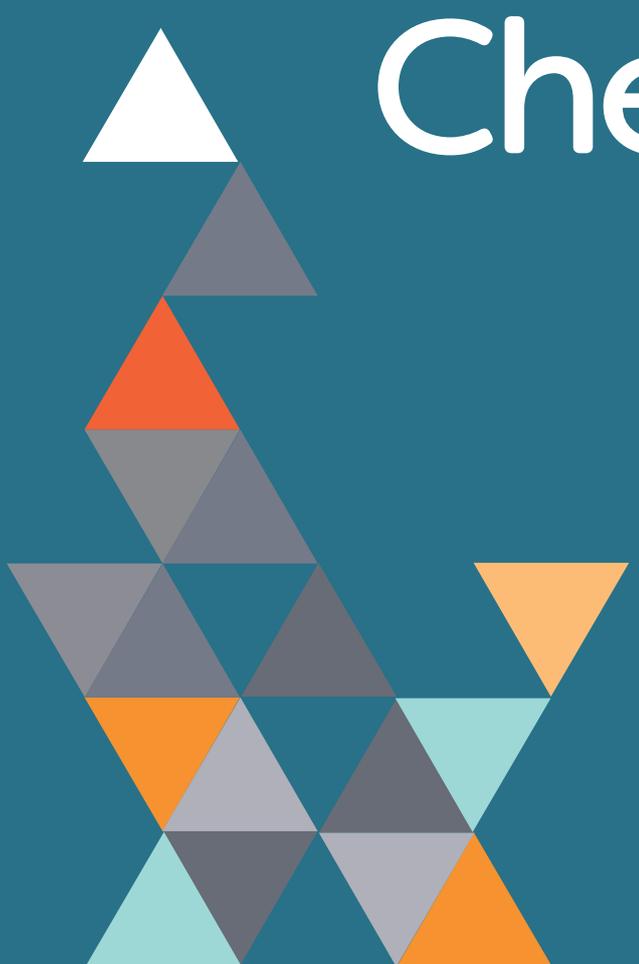
Mais de nouvelles évolutions voulues par le gouvernement nommé par le nouveau Président de la République, nous attendent une fois de plus.

Pour autant, comprendre les enjeux, anticiper les évolutions, renforcer et promouvoir l'expertise des OPS, tel est le coeur de métier de Cheops.

Jean-Pierre BÉNAZET
Président de Cheops



MISSIONS
et pilotage de
Cheops



MISSIONS ET PILOTAGE

Créé en 2014, de la fusion des deux réseaux Unith et Ohé Prométhée, et rejoint par des Cap emploi non affiliés, 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 mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi**, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- ▶ **Professionnaliser** les équipes et les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées.

La gouvernance Cheops

Président : Jean-Pierre BENAZET

Président d'honneur : Camille MONIN

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 15 septembre 2017 lors du Congrès National Cheops à Nice.

Le Conseil d'Administration Cheops

Le Conseil d'Administration Cheops est composé de 55 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 4 fois par an.

Le Bureau Cheops

Le Bureau Cheops est constitué de 13 membres. Il se réunit a minima 4 fois par an.

Membres du Bureau :



Président :
Jean-Pierre BENAZET



Benoît DEBOOS



Vice-Président :
Alain FROUARD



Isabelle FAURE



Trésorier :
Jean-Pierre LONDEIX



Jean-Jacques FAVRE



Trésorier adjoint :
Georges BENIZE



Michel-André PHILIPPE



Secrétaire :
Corinne CHAPEL



Max THOUANEL



Secrétaire adjointe :
Sophie TONDELIER



Dominique SILVANI



Jean-Marie VIEILLARD

MISSIONS ET PILOTAGE

L'équipe nationale

L'équipe nationale de Cheops est composée de 5 permanents :



GILLES LENICE
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL



CHRISTINE BROULEAU
CHARGÉE DE MISSION
FORMATION



MARLÈNE CAPPELLE
MANAGER
PÔLE EXPERTISE



CAROLE POIROT
CONSEILLÈRE TECHNIQUE
ANIMATION-
CAPITALISATION-
COMMUNICATION



MAGALI GIBERNE
ASSISTANTE

Les commissions de travail



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 de Cheops 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.

Les principales commissions sont :

► La commission Formation

La commission formation s'est réunie 4 fois en 2017. Elle est composée de 5 membres (1 élu, 4 directeurs de Cap emploi) et de la Chargée de mission formation de Cheops. Ces réunions permettent 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

La commission amélioration continue et évaluation pilote la démarche

qualité et le projet certification norme ISO 9001. Elle est composée de 6 directeurs-trices de Cap emploi et de la Manager du Pôle expertise de Cheops. Elle élabore les orientations annuelles et établit la feuille de route du groupe de travail qualité (développement d'outils, évolution du kit de certification...). Elle est également en charge de la préparation et du déploiement de la communication autour de la démarche qualité. Un pool de 4 auditrices assure les prestations d'audit interne et d'analyse des pratiques sur l'offre de services à destination des OPS.

► Groupe de travail accès au numérique

Le groupe de travail s'est réuni 6 fois en 2017. Il est composé de 13 membres (directeurs et collaborateurs de Cap emploi) et de la Conseillère technique communication de Cheops. Il a pour objectif de réfléchir au déploiement sur le réseau des outils numériques et web en lien avec la délivrance de l'offre de services.

► La commission Offre de services employeurs

La commission offre de services employeurs s'est réunie 5 fois en 2017. Elle est composée de 8 membres directeurs et élus Cap emploi. La commission a œuvré essentiellement à la mise en place au sein du réseau d'une réponse adaptée aux entreprises grands comptes.

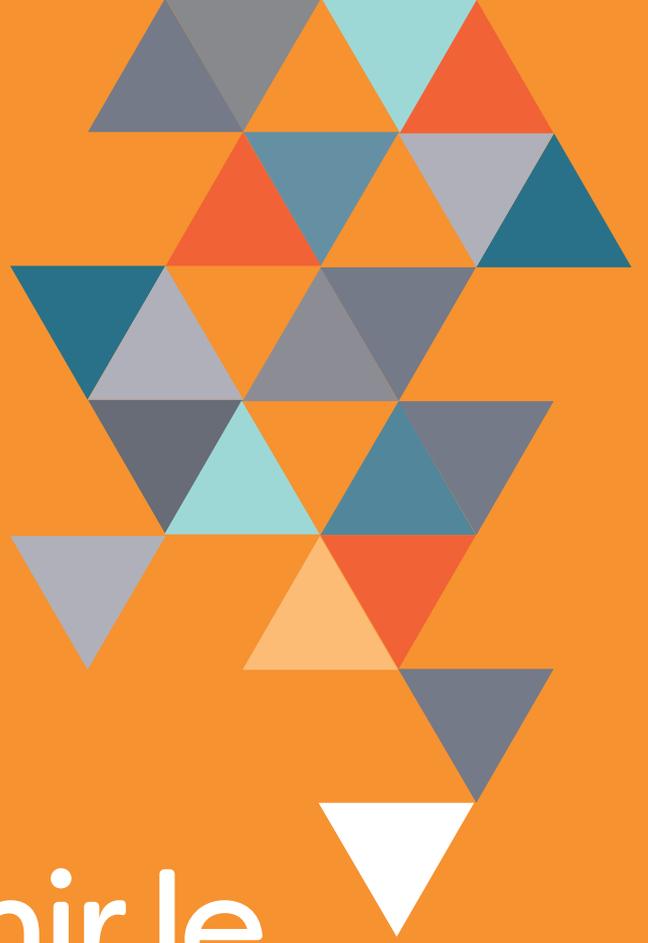
► La commission Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

La commission maintien s'est réunie 4 fois en 2017. Elle est composée de 18 membres, directeurs et chargés de mission Sameth. Elle travaille sur la mise en place de la nouvelle offre de services maintien au sein des structures Cap emploi en 2018.

► La commission Finances

La commission finances est composée de 7 élus Cap emploi. Elle s'est réunie 3 fois en 2017. Elle traite des questions relatives au budget et aux financements de l'association.





Soutenir le
DÉVELOPPEMENT
et la VALORISATION
des Cap emploi



Les organismes de placement spécialisés EN QUELQUES MOTS

EPSR
ÉQUIPE DE PRÉPARATION
ET DE SUITE AU RECLASSEMENT
créés en 1975

OIP
ORGANISME D'INSERTION
ET DE PLACEMENT
créés en 1987



OCTOBRE 2000 : CRÉATION DU LABEL CAP EMPLOI
EN TANT QU'ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS

98 structures sont présentes sur l'ensemble du territoire.
Plus de 1 500 salariés accompagnent les personnes et les employeurs.

Ils sont financés par :



Le pilotage de l'activité est assuré par l'État
(DGEFP au niveau national et DIRECCTE
au niveau régional) et les financeurs

Les Cap emploi ont une convention de partenariat avec Pôle emploi et accompagnent environ 25% des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

77 500 nouveaux bénéficiaires au niveau national prévus dans la convention en 2017.

La convention de partenariat est déclinée localement sous forme de Projet Local de Coopération (PLC).

Par instruction SPE du 15 juillet 2014, les Cap emploi ont été reconnus **acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE)** au même titre que Pôle emploi et les Missions Locales.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les Cap emploi sont **membres du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et du CREFOP** (à travers l'instance régionale CHEOPS).

Ils ont également un rôle de **prescripteurs des aides et mesures de droit commun et spécifiques**.



Le public cible des Cap emploi en 2017 :

- ▶ Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi orientés vers le marché du travail et en recherche d'emploi ; Agents ou salariés en CDD ; Agents ou salariés déclarés inaptes à leur poste de travail et devant envisager un reclassement

externe. S'ils ne sont pas bénéficiaires de l'article L 5212-13 du code du travail, ceux-ci doivent avoir déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la MDPH.

- ▶ Employeurs privés et publics quel que soit leur effectif, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce qui change au 1^{er} janvier 2018 :

Conformément à l'article 101 de la loi travail du 8 août 2016, les missions de maintien dans l'emploi sont intégrées au sein des OPS à compter du 1^{er} janvier 2018.

L'accompagnement des OPS s'étend ainsi aux salariés, agents et travailleurs indépendants, et se fonde sur les principes de compensation et de complémentarité.

L'offre de services DES CAP EMPLOI EN 2017

SERVICES AUX PERSONNES

Accompagnement en 2017

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

Mobilisation des services en 2017

- ▶ **113 027** services diagnostic
- ▶ **103 702** services de définition et/ou validation d'un projet professionnel
- ▶ **66 235** services de définition et mise en œuvre d'un projet de formation
- ▶ **122 689** services appui à l'accès à l'emploi

SERVICES AUX EMPLOYEURS

Accompagnement en 2017

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

Mobilisation des services en 2017

- ▶ **52 450** Services information et mobilisation sur l'emploi des personnes handicapées
- ▶ **45 503** services à destination des entreprises privées
- ▶ **6 947** services à destination des employeurs publics
- ▶ **85 144** services appui au recrutement de personnes handicapées
- ▶ **73 952** services à destination des entreprises privées
- ▶ **11 192** services à destination des employeurs publics

15 562 employeurs et **21 353** personnes ont bénéficié d'un suivi du salarié en emploi.

FOCUS

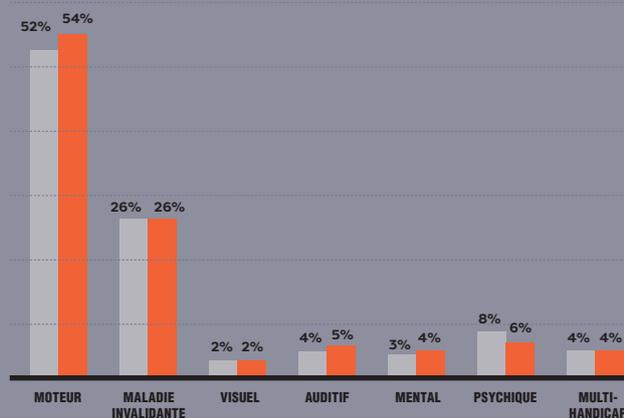
Personnes accompagnées et placées en 2017 par typologie de handicap :

La représentation proportionnelle des différentes typologies de handicap est similaire sur les personnes accompagnées et les personnes placées. Les OPS garantissent un accès à l'accompagnement et à l'emploi pour tous les types de handicap.

L'accompagnement des OPS se fonde sur les principes de compensation et de complémentarité.

ACCOMPAGNEMENT ET PLACEMENT 2017 PAR TYPE DE HANDICAP

- Personnes accompagnées
- Personnes placées



Les plus-values DU RÉSEAU CAP EMPLOI

- ▶ **Un accompagnement personnalisé et adapté** aux besoins des personnes et des employeurs.
- ▶ **Une prise en compte de la dimension handicap** tout au long du parcours professionnel de la personne. Les OPS sont les principaux prescripteurs des mesures liées à la compensation.
- ▶ **Une intervention à tout moment du parcours** afin de sécuriser les parcours professionnels pour faciliter l'accès à l'emploi et prévenir des ruptures.
- ▶ **Une connaissance fine et une mobilisation** des dispositifs spécifiques et de droit commun.
- ▶ **Une expertise sur l'ingénierie de parcours de formation** et sur la question emploi/handicap au service des employeurs.
- ▶ **Une double compétence à destination des personnes** et des employeurs favorisant synergie et interaction.
- ▶ **Un maillage territorial qui assure une proximité** avec les personnes et les employeurs et une bonne connaissance du contexte économique local.
- ▶ **Un référent pour la personne et pour l'employeur** pendant toute la durée de l'accompagnement.
- ▶ **Un retour social sur investissement.** 1 € investi dans le financement des Cap emploi rapporte 2,88€ à la collectivité au terme des douze premiers mois. Le coût de l'accompagnement d'un bénéficiaire est amorti en moins de 6 mois (Etude KPMG Janvier 2017, Étude de parcours Cap emploi 2012-2015).



LES MOYENS MOBILISÉS dans l'accompagnement des personnes et des employeurs

En tant qu'organismes de placement spécialisés et acteurs du SPE, les Cap emploi sont prescripteurs des aides et mesures de droit commun et spécifiques. Ils mobilisent, tout au long de l'accompagnement des personnes et des employeurs, les aides, mesures et dispositifs notamment en lien avec la formation et l'accès à l'emploi.

L'axe formations en baisse en lien avec l'arrêt du plan 500 000

Résultats 2017 :

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

Le plan 500 000 formations mis en place en 2016 avait eu un effet levier sur l'entrée en formation des personnes accompagnées par les Cap emploi avec une progression des entrées en formation (qualifiante, diplômante ou certifiante) de 27% comparativement à 2015.

En 2017, le plan n'ayant été reconduit que sur un semestre, l'effet levier ne s'est pas poursuivi.

Cependant, le niveau d'entrée en formation est bien meilleur qu'en 2015, année de forte baisse de la formation dans un contexte de réforme.

Les entrées en formation en 2017 reviennent ainsi au niveau des résultats 2014 (sans plan spécifique).

Une forte montée en charge du Conseil en Évolution Professionnelle



Rappel : les Cap emploi sont reconnus opérateurs du CÉP dans la loi du 5 mars 2014 au même titre que Pôle emploi, les Missions Locales, l'APEC et les OPACIF.

En 2017, **56 210** CÉP ont été délivrés **+ 95%** vs 2016.

La montée en charge du dispositif s'explique par :

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

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

12 493 PMSMP ont été prescrites par les Cap emploi en 2017. La mobilisation de ce dispositif reste stable depuis sa mise en œuvre.

43% des PMSMP sont mobilisées pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, **33%** pour confirmer un projet professionnel et **23%** pour initier une démarche de recrutement.

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

Des placements EN HAUSSE

Dans la continuité de l'année 2016, l'activité de placements des Cap emploi en 2017 poursuit sa hausse.



84 155 placements réalisés

+ 3% vs 2016 (tout type de contrat et créations d'activité)

65 721 placements en entreprises privées + 5% vs 2016

17 383 placements auprès des employeurs publics -1% vs 2016

Des placements sensibles à l'évolution des mesures et aides de droit commun et spécifiques

La part des placements durables est en légère baisse par rapport à 2016 et représente **59%** des placements réalisés.

Cette baisse est imputable à la forte diminution des CDD de 12 mois et plus (**-13%** vs 2016) en lien avec la disparition des CUI-CIE sur le secteur marchand et la baisse du nombre de CUI-CAE au cours du second semestre 2017.

Ces mesures étaient particulièrement bien utilisées par les Cap emploi, prescripteurs directs de ces aides depuis 2012.

Les contrats aidés représentent **41%** des placements réalisés en 2017 contre **48%** en 2016.

Cependant, le nombre de CDI est en progression de presque **7%** avec **15 718** placements en CDI réalisés sur l'année 2017.

Si l'aide financière peut apparaître comme un levier à l'insertion des personnes handicapées, il est loin d'être le seul.

Ainsi, l'accompagnement sur mesure des employeurs proposé par les Cap emploi, la montée en qualification des personnes en cours d'accompagnement et le suivi du salarié en emploi auront permis de limiter l'impact de la baisse des aides.

La plus-value des Cap emploi réside surtout dans leur expertise dans la relation emploi et handicap.

FOCUS

L'alternance :

Avec **3 938** placements réalisés, la mobilisation de l'alternance est en légère baisse de **2%** comparativement à 2016.

Si le nombre de contrats d'apprentissage connaît une belle hausse de **10%**, les contrats de professionnalisation sont à contrario en baisse de **7%**.

Interview

MONSIEUR GIMENEZ

« Depuis très jeune, j'ai travaillé dans le BTP : d'abord comme manœuvre. D'intérimaire, je suis passé en CDI comme monteur d'armatures métalliques (ferrailleur bâtiment). Avec le chantier suivant entre Cerbère et Banyuls sur mer, j'ai pu devenir chef d'équipe auprès d'une dizaine de personnes aux armatures et aux préfabriqués bétons armés. Un chantier dans l'Hérault de quelques semaines m'a conduit à effectuer des trajets quotidiens et c'est au cours de ces déplacements que j'ai été victime d'un accident de la route. Je n'ai pas pu réintégrer mon emploi et le reclassement était non envisageable dans l'entreprise. »



De gauche à droite : Monsieur GIMENEZ, récompensé pour son parcours lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, Monsieur Olivier PINAULT, Conseiller insertion professionnelle Cap emploi-Sameth 66, Véronique QUEMENER, directrice Cap emploi-Sameth 66 et Philippe AMERICH, chargé de relation entreprises Cap emploi-Sameth 66

Comment vous êtes-vous reclassé ?

Par cet accident c'est toute ma carrière qui a été réorientée. J'ai dû repenser mon poste de travail pour être plus sédentaire. J'ai accepté un poste de technicien dans le bâtiment. Puis un second dans le génie climatique et j'ai saisi l'occasion de me former en alternance au CFA Tecnosud pour devenir chargé d'affaires conducteur de travaux. J'ai rejoint ensuite d'autres entreprises et par des formations internes et un travail personnel important après les journées de travail, j'ai pu accéder à d'autres responsabilités. La reconnaissance TH (Travailleur Handicapé) a été un véritable facilitateur car ce statut m'a permis de financer des formations pour me reclasser.

Avez-vous été accompagné dans cette reconversion ?

Oui, tout au long de ce processus de reconversion, j'ai été accompagné par Cap emploi pour l'accompagnement au projet de formation et l'appui à la constitution des aides financières à la formation.

Aujourd'hui, vous avez un nouveau projet : créer votre propre activité. Qu'est-ce qui a motivé cette envie et cette volonté de devenir chef d'entreprise ?

Dans le courant de l'année 2016, après une fin de contrat de travail, j'ai souhaité lancer ma propre structure.

La CCI vous a accompagné à la réalisation de votre projet, en quoi les conseils d'un professionnel vous ont été utiles ?

La CCI de Perpignan, plus précisément le pôle Sud Formation a été d'une aide capitale, véritablement. Quand on lance un tel projet on se persuade (parce qu'on y croit !) que la volonté, l'action, l'investissement personnel et ses qualités seront suffisants. Un œil extérieur, hors de la famille et des proches, investi d'une expérience en la matière, c'est non seulement un plus mais nécessaire. On mise souvent tout sur un projet de création. Cela a été le cas pour nous donc autant le souligner pour tous ceux qui souhaitent se lancer. L'accompagnement par Sud Formation permet de se perfectionner sur les

axes moteurs d'une création d'entreprise :

- Étude marketing
- Analyse financière
- Aspects juridiques

Avec des outils appropriés, au sein de l'organisme de formation, sous l'égide de référents spécialistes.

Au fil des semaines la teneur de votre projet se développe et les contours se modélisent mieux. À l'issue des sept semaines, après avoir validé plusieurs étapes clef, vous présentez votre projet au jury et vous êtes fin prêt à lancer votre entreprise. C'est passionnant, enrichissant, et on se fait des amis en plus !

Ce parcours a donc été un vecteur d'amélioration car il m'aura permis de progresser sur plusieurs aspects qui font ensuite la vie de l'entreprise. Il faut pouvoir mettre un maximum de chances de son côté quand on se lance. Cela passe par une préparation sans faille très importante.

Qu'auriez-vous à transmettre de votre expérience à une personne nouvellement reconnue travailleur handicapé ?

Être TH (Travailleur Handicapé) n'est pas synonyme de voie de garage, dans mon cas c'est même l'inverse et cela a été un vecteur de requalification professionnelle. Avec les aides en place (comme Cap emploi, MDPH66, Pôle emploi...) et aussi la volonté d'y arriver, on peut porter un projet de création ou de reprise d'entreprise.

EXEMPLE DE compensation handicap

Témoignage de Monsieur Nicolas Mazzocco, SAS MAZZOCCO à Losse dans les Landes, entreprise spécialisée dans la vente de fournitures de bureaux et mobiliers/équipements scolaires. Suivi par Pierre-Olivier Comin Responsable Pôle Relations Employeurs du Cap emploi 40-64 Pays Basque.

Une entreprise commerciale vendant des produits consommables de bureau (ramettes de papier, pochettes, enveloppes, classeurs...) sollicite le Cap emploi 40-64 Pays Basque pour embaucher un bénéficiaire de l'obligation d'emploi sur un poste de commercial sur le secteur géographique grand sud-ouest.

Après vérification de l'éligibilité et de la mise en œuvre des aides à l'embauche, un rendez-vous est fixé pour la finalisation du dossier.

Le Cap emploi procède à l'**étude du poste de travail** et met en place un plan d'action passant par l'identification de **solutions techniques en compensation du handicap**.

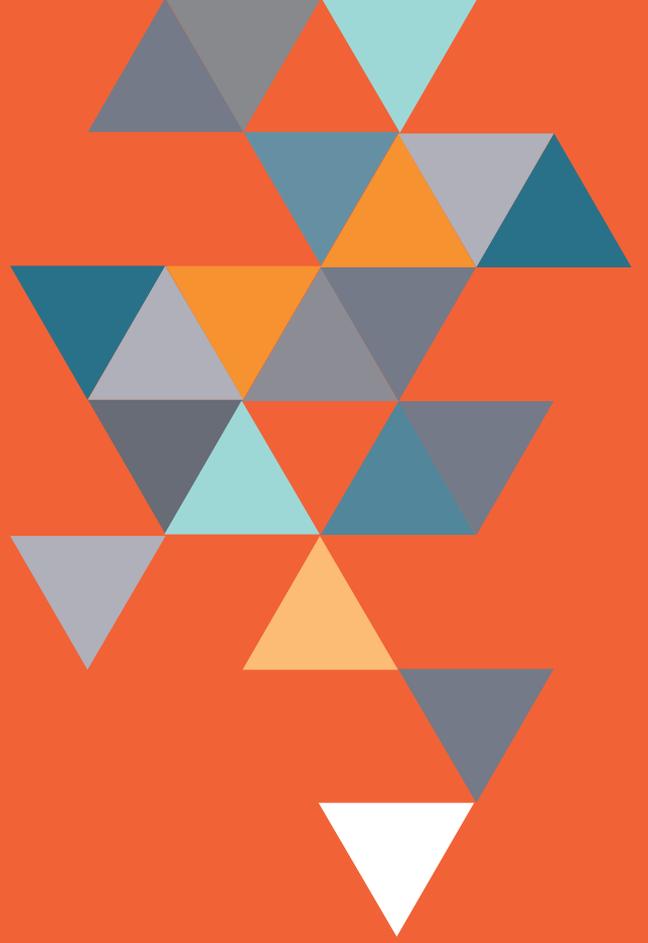
Le contexte était le suivant : le demandeur d'emploi a subi un accident et a désormais une prothèse à la jambe droite. Ainsi, lors de ses déplacements professionnels, il était dans l'incapacité de conduire une voiture non adaptée n'ayant plus de sensibilité pour freiner / accélérer ou embrayer / débrayer. Les séquelles physiques provoquent également des douleurs et des blocages du dos. Ce Monsieur utilisait sa voiture personnelle à des fins professionnelles... L'entreprise décide alors de faire l'acquisition d'une voiture

confortable et aménagée. Ce véhicule est équipé d'une boîte automatique, et les pédales sont inversées pour lui permettre l'utilisation de la jambe gauche dans sa conduite. Le véhicule ciblé appartient à une gamme supérieure de voiture dans un souci de confort et d'espace dans la position de conduite. Le surcoût engendré par le handicap dans le cadre de l'acquisition du véhicule est de 10 000€ HT (différence entre boîte manuelle / automatique et catégorie de véhicule) avec cofinancement employeur / Agefiph.

Dans le cadre du **suivi durable**, il a été confirmé que le poste était adapté mais présentait un moindre rendement (moins de rdv, moins de ventes) et un surcoût lié au handicap (besoin de transporteurs, chambre d'hôtel accessible et plus onéreuse). Il a été décidé de mettre en place **une RLH** (Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap) pour sécuriser l'emploi et compenser les surcoûts pérennes liés au handicap du salarié après aménagement optimal. À ce jour, ce monsieur est toujours en emploi. Le parcours d'insertion est sécurisé et le poste adapté. L'employeur a de nouveau sollicité le Cap emploi pour d'autres besoins en recrutement.



► Exemple d'aménagement : Inversion des pédales dans un véhicule professionnel

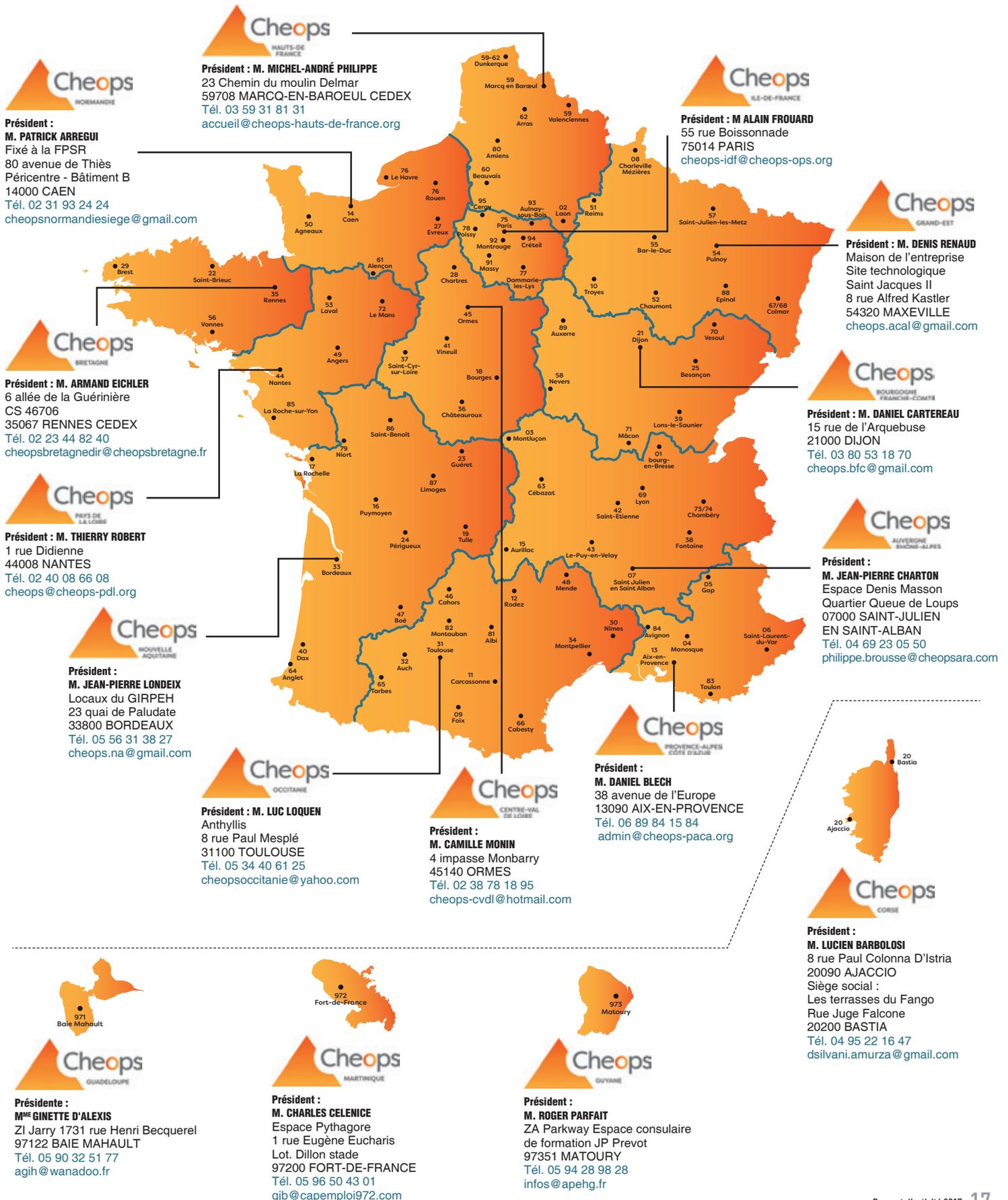


Renforcer L'ANIMATION RÉGIONALE



ANIMATION RÉGIONALE

LE RÉSEAU CHEOPS EST STRUCTURÉ AVEC 16 CHEOPS RÉGIONAUX EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET OUTRE-MER.



La Gouvernance DES CHEOPS RÉGIONAUX



Intervention de Gilles Lenice, Délégué Général Cheops au Conseil d'Administration de la Région Cheops Pays de Loire à Angers, Octobre 2017.

Les Cheops régionaux disposent d'un Conseil d'Administration composé d'administrateurs et de directeurs issus des associations gestionnaires des Cap emploi.

La coordination entre Cheops National et Cheops régional se met notamment en place lors de temps d'échanges dédiés. (Intervention du Délégué Général dans les rencontres Cheops régionales, rencontres des Correspondants régionaux avec Cheops National...)

Les présidents de région se réunissent une fois par an. À cette occasion, ils abordent les questions de structuration et d'organisation régionales ainsi que les orientations et décisions prises sur les territoires.

Représentations régionales

Les Cheops régionaux participent aux instances suivantes :

- ▶ **CREFOP** Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Oriente Professionnelle
- ▶ **SPER** Service Public de l'Emploi Régional
- ▶ **PRITH** Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
- ▶ **SPRO** Service Public Régional de l'Oriente

Les Cheops régionaux participent aux réunions et actions organisées par le Conseil Régional et la **DIRECCTE** (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

Des actions Cheops au cœur des territoires

Au cœur des régions, les associations régionales Cheops œuvrent pour l'insertion des travailleurs handicapés par leurs présences politique et technique sur les différentes instances décisionnaires et opérationnelles mais également par la mise en place de plans d'actions ou partenariats spécifiques.



Exemple : en octobre 2017 Cheops Pays de Loire a signé le Plan régional en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Pays de la Loire 2017-2020



Le pilotage DES 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)

Les Correspondants Régionaux Cheops (CRC)

Le CRC est un directeur (trice) d'un Cap emploi, administrateur (trice) de l'association régionale Cheops ou un permanent(e) de celle-ci. Il est désigné par chaque association régionale et exerce sa mission à titre bénévole selon une durée de mandat fixée également par l'association régionale.

Ses missions : Faciliter la communication entre l'association nationale et l'association régionale dans un esprit d'échange et de mutualisation.

Les principaux points abordés sont les sujets d'actualité, les dispositifs, outils et opérations à déployer sur le réseau. Les CRC se sont réunis 2 fois en 2017.

Sont intervenues cette année Mesdames Laurence MARIN de la CNSA pour une présentation de la MISPE (Mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel) et Brigitte MORFFIN de la DGEFP pour une présentation du CÉP (Conseil en Évolution Professionnelle).

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 CRF se sont réunis 1 fois en 2017.

Ils ont abordé l'actualité de la formation et la mise en place de leurs plans d'actions.

Deux nouveaux correspondants (CRM et CRGC) ont été créés et nommés en 2017. Les réunions se mettront en place en 2018.

Les Correspondants Régionaux Maintien (CRM)

En lien direct avec l'actualité des Cap emploi qui ont en charge à partir du 1^{er} janvier 2018, les missions de maintien dans l'emploi, la mission principale du CRM est d'anticiper et d'accompagner l'intégration du maintien dans l'emploi dans l'offre de services des Cap emploi.

Ils prendront leur pleine puissance sur l'année 2018.

Les Correspondants Régionaux Grands Comptes (CRGC)

La mission principale du CRGC est d'assurer la bonne mise en œuvre de la démarche Grands comptes instaurée par le réseau en 2017.

DÉMARCHE GRANDS COMPTES

Le réseau s'est structuré pour apporter une 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.

Quel fonctionnement ?

Le contact sera le Cap emploi du département du siège social de l'employeur qui nommera un référent au sein de sa structure et qui sera l'interlocuteur unique de l'employeur.

Il analysera la demande, définira avec lui les modalités et circuits de gestion des offres. Il centralisera les offres d'emploi et les diffusera auprès des Cap emploi de sa région ou les transmettra aux Correspondants Régionaux Grands Comptes des autres régions. Il diffusera un processus en cas de besoin d'ingénierie de formation, de construction de parcours, assurera le reporting via des tableaux consolidés de suivi et mobilisera les partenaires pour répondre aux besoins. Sur les territoires, les Cap emploi assureront ainsi la diffusion des offres concernant leur département, la sélection des candidats et seront le contact pour les sites de l'employeur en local.



Une

DIMENSION
NATIONALE

fondée sur
l'expertise



Une représentation INSTITUTIONNELLE



Défenseur des droits

Cheops participe au Comité des Intermédiaires de l'emploi auprès du Défenseur des Droits. La lutte contre les discriminations est une lutte permanente car les discriminations revêtent des formes très différentes. La mutualisation et la valorisation des bonnes pratiques sont des réponses pédagogiques développées par les Intermédiaires de l'emploi.



CNEFOP

Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

Les associations Cheops régionales représentent les Cap emploi au sein des CNEFOP.

Au national, Cheops est membre du CNEFOP.

L'examen des textes pour avis revêt un travail considérable.

Les réformes en cours ne permettent pas d'avoir une appréhension spécifique du champ du handicap.

Les représentants Cheops au sein des séances plénières et commissions de travail sont très écoutés.

À travers le déploiement du CÉP, du CPF et du CPA, au sein des commissions « Parcours professionnel », il existe une vraie volonté à ce qu'à la fois les personnes handicapées et les employeurs s'approprient l'ensemble de ces mesures.



Le Conseil national Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH)

CNCPH

Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

Cheops représente les Cap emploi en séance plénière du CNCPH et à la commission Emploi Formation.

La veille sur les projets de loi, textes législatifs et décrets, les propositions apportées au regard de la prise en compte réelle des personnes en situation de handicap, forment le socle d'intervention de Cheops.

Comité d'Entente

Regroupant l'ensemble des associations de personnes handicapées, la présence de Cheops au sein de ce comité est importante afin de poursuivre le lien avec ces associations dans une dimension professionnelle sur le champ de l'emploi des personnes handicapées. Le comité prépare aussi les réunions du CNCPH et les grands événements du CIH (Comité Interministériel du Handicap) et de la CNH (Conférence Nationale Handicap).

Convention Multipartite

Cheops siège au comité de pilotage, au comité technique et dans les groupes de travail. Signée en novembre 2017, sa mise en oeuvre sera opérationnelle dès 2018.

CPN

Comité de Pilotage National

Membre depuis 2015 du Comité de Pilotage National, c'est au sein de cette instance que Cheops prend son rôle de défense des intérêts des Cap

emploi et de leur valorisation basée sur l'intérêt général des personnes et des employeurs.

Le CPN s'est réuni à plusieurs reprises au cours des premiers mois de 2017 dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article 101 de la loi travail. Les travaux engagés en octobre 2016 se sont poursuivis jusque fin avril 2017.

Suite au lancement de l'appel à projet, le CPN a été suspendu en mai 2017, laissant place à une réunion des commanditaires réunissant la DGEFP, l'Agefiph, le Fiphfp et Pôle emploi.

Un CPN a été organisé en fin d'année une fois les résultats de l'appel à projet promulgués.

Le Pilotage des OPS sera renouvelé en 2018.



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 poursuit la politique de professionnalisation des directions des Organismes de Placement Spécialisés, Cap emploi. D'autre part, Cheops est membre du comité de pilotage sous la présidence de Madame CLUZEL, Secrétaire d'État aux Personnes Handicapées, au titre de membre du Service Public de l'Emploi.

Les PARTENARIATS

En tant qu'interlocuteur privilégié de la question emploi-handicap, Cheops tisse un réseau de partenariat avec les acteurs concernés. 2017 a été une année riche pour le déploiement des partenariats notamment la signature d'une convention avec le Fiphfp et le renouvellement de la convention Fagerh Cette année est marquée également par le contrat de développement des entreprises adaptées qui vient renforcer le lien déjà existant avec l' Unea.

CONVENTION FAGERH-CHEOPS



Signature de la Convention FAGERH-CHEOPS lors du Congrès annuel de la FAGERH au Mans.
Monsieur Thierry ROBERT, Président de Cheops Pays de La Loire, représentant Monsieur Jean-Pierre BENALET, Président de Cheops (gauche) et Monsieur Bernard LAFERRIERE, Président FAGERH (droite)

Le renouvellement de la convention entre la Fagerh et Cheops a été signé lors du congrès national de la Fagerh qui s'est tenu le 18 mai 2017 au Mans.

La Fagerh et Cheops agissent sur l'ensemble du territoire national en direction de personnes en situation de handicap. Partant de leurs points communs, elles développent leur collaboration pour :

- Renforcer l'accès à la formation de personnes en situation de handicap, et leur qualification en dispensant une informa-

tion sur les prestations proposées dans les établissements de réadaptation professionnelle.

- Offrir une plus grande sécurisation des parcours professionnels dans le cadre de l'accès, du déroulement, et suivi des formations.
- Favoriser la mise en œuvre des dispositifs d'emploi accompagné.
- Accentuer la connaissance réciproque des services offerts par les deux organismes.
- Renforcer les relations entre les structures membres des deux organismes dans une approche à la fois nationale et territoriale.

La convention renouvelée pour une durée de 3 ans, a pour objet d'établir des relations durables entre les deux organismes ayant pour enjeu la formation, la qualification, l'accès à l'emploi et l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La mise en œuvre de ce partenariat se traduira selon deux axes de collaboration : une collaboration politique et une collaboration technique, à la fois sur le plan national et également sur le plan régional.

Dans le cadre de la convention entre les Cap emploi et les CRP, 3 formations ont été mises en œuvre dans les régions suivantes : Nouvelle Aquitaine, Auvergne Rhône-Alpes et Pays de la Loire

CONVENTION FIPHFP-CHEOPS

Le 17 mai 2017, lors de la présentation du « Baromètre de l'activité 2016 des Cap emploi » au Sénat, le Fiphfp (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) représenté par son Directeur Monsieur Marc DESJARDINS et Cheops représenté par son Président Monsieur Jean-Pierre BENAZET, ont signé une convention de partenariat.

Cette signature met en relief la volonté de développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés auprès des employeurs publics.

Le développement d'un dialogue accru entre les instances de gouvernance Cheops et du Fiphfp a pour objectif :

- ▶ Une meilleure compréhension mutuelle
- ▶ Une meilleure communication
- ▶ Un échange sur les enjeux actuels et à venir de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Par cet accord, la volonté est de développer la professionnalisation des conseillers Cap emploi au regard des évolutions législatives, des besoins de l'offre de services ou de priorités retenues en commun, de dynamiser l'approche des employeurs publics et de favoriser la mise en œuvre d'actions communes.



Signature de la Convention FIPHFP- CHEOPS lors de la présentation du Baromètre des Cap emploi. Monsieur Marc DESJARDINS, Directeur du FIPHFP (gauche) Monsieur Jean-Pierre BENAZET, Président de Cheops (droite)



RÉSULTATS 2017 SUR LA FONCTION PUBLIQUE

▶ **15 365**

employeurs publics ayant bénéficié d'un service Cap emploi

▶ **7 302**

offres d'emploi recueillies auprès des employeurs publics

▶ **17 383**

contrats de travail signés

PROJETS MENÉS EN 2017

▶ **Une session de formation réalisée les 06 et 07 novembre 2017**

12 conseillers Cap emploi ont été formés au « maintien dans l'emploi dans la fonction publique ».

Cette formation a été assurée par Hélène BERENGUIER, directrice adjointe du Fiphfp et Madame Aurore SIMON, responsable de la plateforme des aides du Fiphfp.

3 nouvelles sessions sont prévues pour 2018.

▶ **Partenariat Job pour tous (voir page 26)**

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES ADAPTÉES



Madame Myriam EL KHOMRI, Ministre du Travail, lors de la signature du contrat de développement des entreprises adaptées. Monsieur MONIN, Président d'Honneur Cheops à droite.

Le 09 mars 2017, en présence de Madame Myriam El Khomri, Ministre de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social et de Madame Ségolène Neuville, Secrétaire d'État aux personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, Cheops, représenté par son Président d'honneur Monsieur MONIN, a participé à la signature du contrat de développement des entreprises adaptées.

Discours de Monsieur MONIN, Président d'honneur Cheops :

« La signature de ce **contrat de développement des entreprises adaptées** s'inscrit dans la continuité de la dynamique des emplois pourvus en entreprises adaptées par les personnes accompagnées par les Cap emploi. La collaboration déjà importante entre les Cap emploi et les Entreprises Adaptées, entre Cheops et Unea, en sortira renforcée.

Dans ce cadre, le programme d'« investissement pour l'avenir » de l'Unea auquel est associé Cheops comme

partenaire prend ainsi tout son sens. Il aura pour objet de suivre l'évolution des métiers, des filières de recrutement, d'identifier les compétences nécessaires et donc de préparer en amont la qualification des publics. Un véritable programme en technicité tout autant qu'en qualité.

La reconnaissance du dispositif d'emploi accompagné, l'élargissement des missions Cap emploi au maintien dans l'emploi depuis le 1^{er} janvier 2018, les 5 000 places supplémentaires sur le marché du travail traduisent la volonté forte qu'aucune personne handicapée ne puisse être oubliée, délaissée et qu'elle puisse accéder au monde du travail comme tout citoyen, se maintenir dans son emploi et bénéficier d'un parcours professionnel plus sécurisé. Les Cap emploi sont un outil au service de l'inclusion professionnelle offrant un cadre stabilisé et permettant ainsi de se consacrer toujours mieux à leur unique objet : l'insertion professionnelle durable et le maintien en l'emploi des personnes en situation de handicap. »

Les événements CHEOPS 2017



Intervention de Monsieur Patrick GOHET,
adjoint au Défenseur des Droits

Mai 2017

Présentation du baromètre de l'activité 2016 des Cap emploi au Sénat

Le 17 mai 2017 s'est tenu le troisième baromètre de l'activité des Cap emploi dans les salons Boffrand de la présidence du Sénat devant une centaine de partenaires, de représentants institutionnels, directeurs et présidents Cap emploi.

L'occasion de faire le point sur :

- ▶ l'activité 2016 des Cap emploi
- ▶ le partenariat en cours avec Pôle emploi : les projets locaux de partenariat avec une intervention de Madame Nicole BREJOU, Pôle Emploi
- ▶ la professionnalisation des équipes via le centre de formation Handi-formation et la certification avec l'intervention de Mesdames Christine BROULEAU et Marlène CAPPELLE, Cheops
- ▶ les démarches mises en place auprès des employeurs Grands Comptes avec intervention de Monsieur Jean-Luc ABITTEBOUL, Cap emploi 31

La convention entre le Fiphfp et Cheops a été signée à cette occasion (voir page 23).

Mai 2017

Signature Convention Fagerh

(voir page 23)

Juin 2017

Trophées 10^e édition du Prix OCIRP Handicap (29 juin 2017)

Cette 10^e édition en présence de Yanis BACHA, Conseiller presse, sports et culture Cabinet de Mme Sophie CLUZEL Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées, s'est caractérisée par une forte participation avec la réception de 260 dossiers. Monsieur Camille MONIN, Président d'honneur de Cheops membre du jury 2017 a assisté le 29 juin à la soirée de remise des prix. Lors de cette soirée qui s'est tenue dans le mythique studio 104 de la Maison de la Radio, l'OCIRP a décerné un trophée à 10 initiatives réparties entre 9 thématiques et distingué un coup de cœur du jury. Ces projets innovants et/ou d'intérêt commun reflètent l'exemplarité des actions mises en œuvre à destination des personnes en situation de handicap à travers la France et dans tous secteurs d'activités confondus. Les actions primées sont valorisées à travers un vaste plan de communication et bénéficient d'une grande visibilité ayant pour vocation de partager et dupliquer ces bonnes pratiques.



Cheops partenaire associé de l'OCIRP.

UNE DIMENSION NATIONALE



Septembre 2017 OXIALIVE Opération de communication Oxialive

En septembre 2017, le réseau a mis en place une opération de communication inédite. Par un partenariat avec le spécialiste de la régie publicitaire Oxialive, le réseau Cap emploi a ainsi proposé une opération événementielle innovante et inédite en faveur de l'insertion professionnelle

des travailleurs handicapés : la diffusion de mini CV sur panneaux LED situés dans de grandes agglomérations en France, concernant une vingtaine de Cap emploi du 04 septembre au 15 octobre. Durant 6 semaines, plus de 500 mini CV de bénéficiaires accompagnés par des Cap emploi ont été diffusés dans une trentaine d'agglomérations partout en France, sur plus de 200 panneaux.

Les spots ont renvoyé sur un site Internet dédié www.missionemploi.fr, sur lequel les employeurs ont pu retrouver les CV complets des candidats et les coordonnées du Cap emploi référent pour les accompagner dans leur démarche de recrutement. Cette opération originale a permis de rendre visible la question de l'emploi des personnes en situation de handicap et de promouvoir un nouvel outil numérique pour l'accompagnement des personnes et des employeurs.

Septembre 2017 Congrès CHEOPS à Nice

Le réseau Cheops : administrateurs et directeurs des Cap emploi se réunissent une fois par an lors de leur congrès. En 2017, celui-ci s'est tenu au Parc Phoenix à Nice. L'occasion de faire le point sur l'actualité, les enjeux et perspectives.

L'Assemblée Générale Cheops s'est également tenue le dernier jour (rapport moral, financier, arrêtés des comptes, rapport du commissaire aux comptes, affectation des résultats, budgets, rapport d'activité et rapport d'orientation).



Monsieur BENAZET, Président Cheops, lors du Congrès Cheops.



Novembre 2017 Salon virtuel Job pour tous

Hanploi

Le partenariat avec Hanploi CED et le réseau des Cap emploi, a donné lieu à la mise en place du salon virtuel « Job pour tous ».

Avec le soutien de l'Agefiph, du Fiphfp, de l'Oeth et de l'Unea, ce salon virtuel à destination des travailleurs handicapés s'est tenu du 06 au 17 novembre à l'occasion de la période clé de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Ce partenariat a permis aux Cap emploi, acteurs du service public de l'emploi, de mettre à disposition des personnes et des employeurs, un outil digital au plus près des territoires (offres d'emploi locales). Un accompagnement à la prise en main du numérique a été ainsi proposé aux personnes. Diversifier les outils c'est aussi contribuer à réduire la fracture numérique.

Ce fût l'occasion pour le réseau des Cap emploi de se mobiliser nationalement autour d'un nouvel outil numérique en ligne, accompagné par l'expertise d'Hanploi CED, spécialiste des solutions digitales.

Cette première édition de Job pour tous aura permis durant 15 jours à **1 967** candidats de s'inscrire pour bénéficier des **1 184** offres d'emploi... Le salon a permis de générer environ **300** entretiens de recrutement en ligne.

L'accompagnement des Cap emploi À LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI TRAVAIL

L'année 2017 a été marquée par la préparation de la mise en œuvre de la loi travail et de l'intégration des missions de maintien au sein des organismes de placement spécialisés dénommés Cap emploi. Les travaux du CPN menés depuis octobre 2016 ont pris fin en mai 2017 avec le lancement de la procédure d'appel à projet pour sélectionner les organismes de placement spécialisés. Cheops a accompagné ses adhérents tout au long de la procédure.

L'appel à projet

La mise en œuvre opérationnelle du rapprochement des missions d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi au sein des OPS passe par la définition d'un nouveau cadre juridique.

L'appel à projet a pour objet de désigner les OPS et de leur confier une mission d'intérêt général à caractère non lucratif qui vise à sécuriser les parcours professionnels en assurant la continuité de l'accompagnement pour les bénéficiaires (personnes en situation de handicap et employeurs)

Le calendrier de l'appel à projet

- ▶ 20 juillet : lettre d'information préalable au lancement de l'appel à projet
- ▶ 1^{er} septembre : publication de l'appel à projet
- ▶ 11 octobre : date limite de dépôt des dossiers de candidatures
- ▶ Du 23 octobre au 13 novembre : oraux (optionnels)
- ▶ 24 novembre : résultats de l'appel à projet

Les missions de l'OPS

Les missions de l'OPS ont été définies dans l'appel à projet selon deux grands axes :

▶ **Axe 1 : Des missions d'accompagnement vers l'emploi, financées par Pôle emploi, l'Agefiph et le Fiphfp, et dont les objectifs sont :**

- Informer, conseiller et accompagner

les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;

- Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;

- Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable.

▶ **Axe 2 : Des missions d'accompagnement dans l'emploi financées par l'Agefiph et le Fiphfp, et dont les objectifs sont :**

- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap ;

- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé ;

- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et / ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.

LE STATUT SIEG

Les missions à caractère non-lucratif confiées aux OPS répondent à une mission d'intérêt général et, à ce titre, elles remplissent les conditions pour être qualifiées de Service d'Intérêt Économique Général (SIEG).

La reconnaissance SIEG porte bien sur les missions et non sur l'organisme qui les délivre.

Cheops a travaillé en collaboration avec des juristes spécialisés sur la question du statut SIEG afin d'accompagner les adhérents aux nouvelles obligations en lien avec l'évolution du statut de leurs missions.



Les conventions de partenariat

Dès le lancement de l'appel à projet, des rencontres ont été organisées entre Cheops et Prometh (regroupement d'une partie des Sameth non portés par des associations gestion Ces rencontres ont eu pour objet l'élaboration d'une convention type



de partenariat entre les associations gestionnaires des Cap emploi et les structures porteuses de Sameth. Ces conventions permettent aux structures porteuses des services d'appui au maintien dans l'emploi de poursuivre leur activité et aux salariés de celles-ci, de rester en poste.

L'association gestionnaire du Cap emploi reste l'Organisme de Placement Spécialisé et seule signataire de la convention OPS. Le partenaire a en charge la mise en œuvre d'une partie de l'axe accompagnement dans l'emploi sur l'information, le conseil, l'accompagnement des salariés / agents handicapés, des employeurs et des travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.

12 conventions de partenariats ont été signées suite au soutien de Cheops.

Le temps fort du Congrès Cheops :

Du 13 au 15 septembre, Cheops a tenu son congrès annuel en présence des directeurs et des administrateurs des Cap emploi.

Le congrès a été consacré à la procédure d'appel à projet :

- ▶ Intervention d'un juriste spécialisé sur le statut SIEG.
- ▶ Présentation des conventions de partenariats avec les structures porteuses de Sameth.
- ▶ Présentation de l'analyse du dossier de candidature de l'appel à projet.
- ▶ Restitution des travaux Cheops sur l'offre d'intervention des OPS en lien avec le chantier Cap emploi 2018 mené en 2016.

Suite au congrès Cheops, plusieurs axes d'accompagnement aux associations gestionnaires de Cap emploi ont été proposés :

- ▶ Un groupe de travail sur les financements : analyse des tableaux budgétaires figurant dans l'appel à projet, appui des adhérents aux évolutions en lien avec le SIEG.
- ▶ Un groupe de travail appui à l'écriture de l'appel à projet : analyse du

dossier de candidature avec un consultant externe, mutualisation des réponses, relecture de dossiers de candidature.

- ▶ Lien avec les commanditaires sur les questions des adhérents sur le dossier appel à projet : transmission des demandes à l'adresse mail spécifique indiquée dans le dossier d'appel à projet, compilation des réponses, élaboration et actualisation d'un document « questions/réponses sur l'appel à projet ».
- ▶ Soutien à la préparation des oraux.

96 structures sur 98 ont été reconduites dans leurs missions d'organismes de placement spécialisés.

Le mois de décembre a été consacré à la mise en place des conventions des OPS. Cheops est intervenu dans les négociations avec les commanditaires sur les axes d'amélioration, l'obtention des budgets prévus dans l'appel à projet et en relai des difficultés rencontrées sur les territoires.

Les conventions socles ont été signées fin décembre.

L'expertise Cheops SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 5 MARS 2014

Cheops participe à l'ensemble des groupes de travail en lien avec le CÉP, le CPF et le CPA, en tant que tête de réseau des Cap emploi. Il est également présent aux commissions parcours professionnels du Cnefop.



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Participation de Cheops aux groupes de travail suivants :

► Les groupes de travail quadripartites

- La certification et le CÉP
- Les outils du numérique. La thématique abordée est le digital utilisé par le conseiller et par le bénéficiaire au cœur de la démarche CÉP

► Groupes thématiques issus des groupes nationaux quadripartites :

- La qualité de service
- La professionnalisation croisée entre opérateurs

► Groupe technique sur les indicateurs du CÉP :

- 1 réunion tous les 2 mois pour faire le point sur les résultats des indicateurs en lien avec les données remontées par les opérateurs

Cheops est intervenu sur la mise en relation des 3 Cap emploi avec l'Afpa dans le cadre de leurs travaux sur les compétences en lien avec le CÉP. Une restitution des travaux a été faite entre l'Afpa, Cheops et la DGEFP.

Un recensement des outils utilisés par les Cap emploi dans le cadre du CÉP a également été effectué et compilé par Cheops pour contribuer aux travaux sur les outils du numérique.



LA COMCÉP

Cheops est partie prenante de la communauté digitale des conseillers en évolution professionnelle animée par Centre Inffo et l'UODC (Université Ouverte Des Compétences). Cheops participe au comité de pilotage opérationnel, au comité de pilotage institutionnel et est membre de la rubrique échanges hors pairs.

2017 a été l'année du déploiement de la ComCÉP au sein des différents opérateurs.

Après le test en 2016 sur des régions pilotes, l'ensemble des territoires a ainsi pu s'approprier le dispositif.

En septembre 2017, 51 conseillers Cap emploi étaient inscrits sur une communauté globale de 468 conseillers.

Sur cette plateforme, les sujets les plus fréquemment abordés sont les partages de bonnes pratiques et la mutualisation des outils.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

► Mise en place d'une personne ressource en interne au sein de Cheops (interlocutrice des Cap emploi et de la DGEFP)

► Participation au Club Utilisateurs du CPF qui se réunit plusieurs fois par an. (8 groupes de travail en 2017)

► Relais des questions des Cap emploi auprès de la DGEFP

► Création et mise à disposition d'outils à destination des Cap emploi via le kit CPF disponible pour les adhérents et leurs équipes sur l'extranet de Cheops.



Focus

EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Interview de Monsieur Jérôme GALLOIS,
Président du Collectif France Emploi Accompagné



Vous avez été élu nouveau président du Collectif France Emploi Accompagné. Quels enseignements tirez-vous de cette première séquence avec les appels à candidatures lancés par les Agences Régionales de Santé (ARS) en lien avec l'Agefiph, le Fiphfp et bien entendu les Direccte ?

Après trois années riches en rebondissements, le projet ambitieux qu'était la reconnaissance et la mise en place d'un programme d'emploi accompagné en France s'est concrétisé par une première étape avec les appels à candidatures et la sélection des 53 premiers dispositifs conventionnés. Cette séquence a permis tout d'abord de faire la lumière sur l'état de la situation dans chaque région : positionnement et niveau de coopération des acteurs publics et financeurs, présence et engagement des opérateurs de terrain, intégration de l'emploi accompagné dans l'offre existante. Compte tenu du budget très modeste de cette première vague, la couverture territoriale ne pouvait être que partielle et il sera intéressant d'analyser les différentes stratégies retenues : confortation de pôles ciblés, répartition plus diffuse des moyens, mobilisation de financements complémentaires. Par ailleurs, le calendrier serré au cours de l'été 2017 et leur bonne connaissance de la « mécanique » des appels à candidatures sous des formats ARS ont certainement joué un rôle dans le choix d'acteurs majoritairement issus du médico-social alors que la loi ouvrait la porte plus largement à d'autres secteurs, comme celui de l'emploi notamment. L'enseignement principal est qu'il faut partir des réalités de terrain. Le pilotage du développement en cours devra permettre de préciser et d'ajuster le cadre qui a été prédéfini. La co-construction d'un programme cohérent et raisonné ne peut se faire que dans un échange permanent entre les représentants des acteurs de terrain, les institutionnels et les financeurs.

Comment se porte l'Emploi Accompagné en France ?

L'emploi accompagné reposait depuis une vingtaine d'années sur des expérimentations riches et variées mais souvent locales et pas assez connues. Si le coup de projecteur apporté en 2016 par la loi, et l'effervescence autour des appels à candidatures a permis de mettre le sujet au cœur de nombreuses déclarations et discussions, le CFEA se réjouit avant tout qu'un cadre ait

pu être posé et une première étape franchie, même si elle reste très modeste.

Mais cette accélération du calendrier n'a pas permis le développement suffisant de la pédagogie indispensable au projet et du soutien de ses acteurs.

Nous sommes bien conscients que nous n'en sommes qu'au début et qu'un gros travail est devant nous notamment avec les employeurs publics comme privés.

Quels sont les objectifs que vous vous donnez personnellement et quelles vont être les principales orientations du Collectif ?

Les objectifs que je me donne sont ceux élaborés collectivement par nos plus de 120 adhérents dans notre plan d'action 2018-2020 :

- ▶ Rassembler tous les acteurs de l'emploi accompagné : dispositifs déjà conventionnés ou non, porteurs de projets mais aussi et plus largement les professionnels de l'accompagnement, les employeurs et les personnes accompagnées.
- ▶ Soutenir le développement en cours par la mise en place de ressources : formations, groupes de travail et outils pratiques.
- ▶ Confirmer notre rôle de pôle d'expertise et de propositions constructives dans le dialogue avec les pouvoirs publics et les financeurs au niveau national et régional.
- ▶ Porter notre vision de l'emploi accompagné « à la française » au travers d'un plan de développement pluriannuel. Comme je le disais à l'issue de notre 4^{ème} colloque annuel le 19 mars dernier, le CFEA s'y engagera avec enthousiasme et ténacité.

JÉRÔME GALLOIS

Après un parcours dans l'industrie, dans le travail protégé et comme consultant, Jérôme GALLOIS dirige depuis 2009 l'Association UN AUTRE REGARD à Compiègne et son service d'emploi accompagné expérimental dénommé CAFAU. Engagé au sein du groupe de travail GPS Emploi puis du CFEA, il a notamment tissé des liens avec les associations des pays voisins au sein de l'association européenne de l'emploi accompagné (EUSE).

www.emploi-accompagne.fr

La professionnalisation DU RÉSEAU

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



► Certification OPQF

Handi-Formation, est certifié OPQF (Organisme Professionnel de Qualification des Organismes de Formation) depuis mars 2016. Il comprend 30 formateurs experts dans leur domaine et rompus au monde du Handicap et forme en moyenne 800 apprenants par an.

► Les champs d'intervention de Handi-Formation

Formation en présentiel :

- La connaissance du handicap (exemples : handicap psychique, maladies chroniques évolutives...).
- Les politiques d'emploi des travailleurs handicapés « employeurs publics et privés » (exemples : favoriser l'intégration du handicap dans les équipes, tutorat d'accompagnement...).
- La santé au travail (exemples : maintien dans l'emploi, compensation du handicap...).
- La professionnalisation des équipes Cap emploi (exemples : élaborer un projet professionnel, gérer les

conduites agressives dans l'accueil du public...).

Les classes virtuelles :

- La connaissance du handicap (exemples : les troubles bipolaires, les troubles dys)
- Les politiques d'emploi des travailleurs handicapés employeurs publics et privés (exemples : les fondamentaux du handicap au travail, lever les freins et les préjugés sur le handicap...)

Une certification : « Handicap accès et maintien dans l'emploi »

Celle-ci est inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certifica-

tion Professionnelle (CNCP) et est éligible au CPF* depuis décembre 2017.

L'objectif de ce parcours certifiant est de permettre à tout professionnel du marché de l'emploi et aux responsables des ressources humaines d'accompagner dans l'emploi ou vers l'emploi, une personne souffrant d'un handicap (psychique, mental, autisme, troubles dys...).

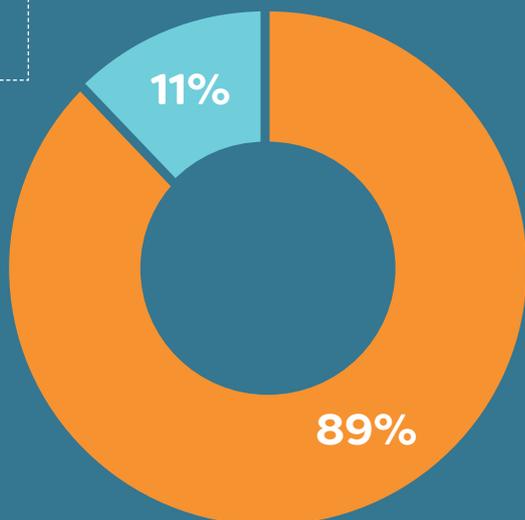
Il est composé de 6 modules de formation du catalogue Handi-formation :



La durée du parcours est de 112 heures en centre de formation (en discontinu)
Pour obtenir la certification, l'ensemble du parcours ne peut dépasser 4 ans
Le parcours est éligible à la période de professionnalisation

*code CPF : 219 946

UNE DIMENSION NATIONALE



Répartition des clients formés en 2016-2017

1 648

collaborateurs formés en 2 ans

Cap emploi Autres

Collaborateurs Cap emploi formés en 2016-2017

1 459 collaborateurs Cap emploi formés en 2 ans

+15% de personnels formés en 2017 versus 2016

678

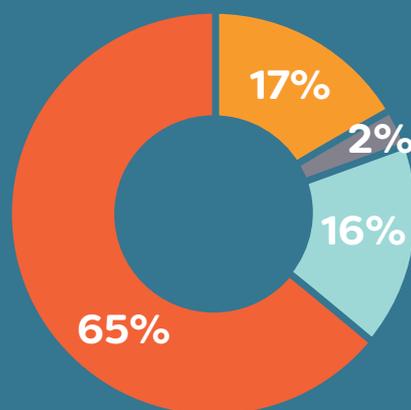
Année 2016

781

Année 2017

Répartition des professionnels Cap emploi formés

- Connaissance du handicap
- Politiques d'emploi des travailleurs handicapés (employeurs publics et privés)
- Santé au travail et maintien dans l'emploi
- Professionalisation des équipes Cap emploi



Les 10 formations les plus demandées EN 2017

Connaissance du handicap

- ▶ Handicap psychique et emploi
- ▶ Troubles dys et emploi
- ▶ Autisme et emploi

Professionalisation des équipes axe métier

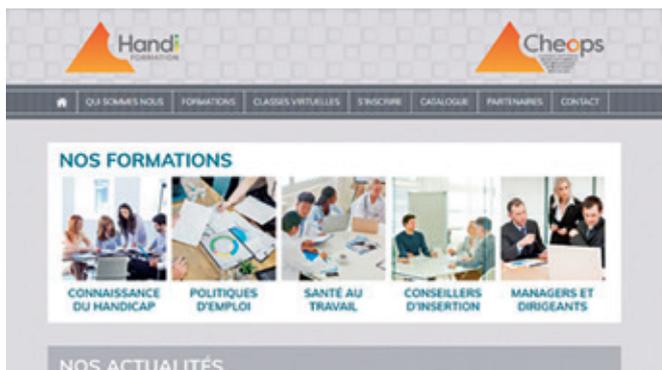
- ▶ Emploi accompagné
- ▶ Rédiger des écrits professionnels
- ▶ Animer un groupe ou un atelier avec créativité et efficacité
- ▶ Prospection entreprise

La santé au travail et maintien dans l'emploi

- ▶ Du maintien en emploi à la prévention de la désinsertion professionnelle
- ▶ Approche ergonomique pour une démarche d'insertion professionnelle
- ▶ Santé au travail dans le cadre de la Loi El Khomri

RETROUVEZ LA COMMUNICATION HANDIFORMATION SUR :

Le site Internet
Handi-Formation
avec inscription
en ligne
www.handi-formation.fr



Le Catalogue
Handi-Formation
(édition annuelle
en septembre)

La démarche qualité AU SEIN DES OPS

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



Le groupe de travail qualité en décembre 2017

Commission et groupe de travail

La commission amélioration continue s'est réunie à 3 reprises en 2017. La feuille de route définie en début d'année a été actualisée afin de tenir compte de la mise en place de l'appel à projet des OPS.

La modularisation des formations en lien avec la démarche qualité initialement prévue en 2017 a ainsi été reportée en 2018 pour laisser le temps aux OPS d'installer leurs nouvelles missions.

Le groupe de travail qualité s'est quant à lui réuni à 2 reprises en 2017 en lien avec

l'évolution des missions des OPS et pour préparer l'actualisation du kit de certification pour 2018.

Les prestations d'audit interne et d'analyse de la délivrance de l'offre de services

Les audits internes

Cheops propose à ses adhérents depuis 2014, des prestations d'audit interne. Ces prestations à destination des OPS certifiés ISO 9001, sont assurées par un pool de 4 auditrices.

Les auditrices sont issues de Cheops national ou des associations gestionnaires des OPS. Elles sont formées via Cheops et participent au

moins une fois à un audit en doublon avec une auditrice rompue à l'exercice.

Ces audits permettent à Cheops d'être en prise directe avec le terrain et l'opérationnel grâce aux contacts qu'ils nécessitent avec les équipes Cap emploi.

Une enquête satisfaction est envoyée en fin d'année à toutes les structures ayant fait appel à Cheops pour leur audit interne.

▶ 14 audits ont été réalisés en 2017 contre 11 en 2016.

▶ Plus de 180 heures d'échanges avec les équipes et près de 130 salariés des OPS rencontrés (direction, chargés de missions, conseillers, pôle administratif...).

▶ 100% de satisfaction sur les audits.

La prestation analyse de la délivrance de l'offre de services

En 2017, Cheops a lancé une nouvelle prestation d'analyse de la délivrance de l'offre de services des OPS.

Cette prestation est ouverte à l'ensemble des adhérents que la structure soit certifiée ou non.

Elle se déroule en 3 temps :
▶ Une analyse de dossiers en amont (sur la base d'un échantillon transmis par la structure).

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES



39 structures lancées dans la démarche de certification depuis 2010

35 associations gestionnaires d'OPS certifiées depuis 2010

2 associations gestionnaires d'OPS en cours de certification



Audit interne ADRH Cap emploi 30-66

LES OUTILS DÉVELOPPÉS PAR CHEOPS

- ▶ La newsletter annuelle
- ▶ Le kit de certification
- ▶ Nouveau en 2018 : Web série « un OPS dans la démarche qualité »

Perspectives 2018

Les enjeux 2018 pour Cheops et le réseau des Cap emploi :

L'actualité forte sur la réforme de la politique des travailleurs handicapés se placera au centre des actions et orientations de Cheops.

SUR L'OFFRE DE SERVICES DES CAP EMPLOI ET LES DISPOSITIFS DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE L'EMPLOI :

- ▶ Mise en place de la nouvelle offre de services OPS avec intégration du suivi du salarié et du maintien dans l'emploi
- ▶ Mise en place de la nouvelle identité OPS

SUR LA STRUCTURATION DU RÉSEAU :

- ▶ Renforcement de l'animation politique et technique en région
- ▶ Mise en place opérationnelle des différents correspondants régionaux (formation, prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi, grands comptes)
- ▶ Déploiement des outils numériques

SUR LA PROFESSIONNALISATION DU RÉSEAU :

Au niveau de la formation :

- ▶ Refonte du site internet www.handi-formation.fr
- ▶ Poursuite de la digitalisation des formations
- ▶ Nouvelle arborescence du catalogue handi-formation
- ▶ Développement de l'activité formation en région
- ▶ Recherche de financements pour développer la professionnalisation des équipes Cap emploi

Au niveau de l'amélioration continue et évaluation :

- ▶ Modularisation de la démarche qualité et des modules de formation associés pour tous les OPS
- ▶ Lancement d'une nouvelle vague de certifiés
- ▶ Actualisation du kit tenant compte des nouvelles missions des OPS

AFPA

Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

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

CIH

Comité Interministériel du Handicap

CNCP

Commission Nationale de la Certification Professionnelle

CNCPH

Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

CNEFOP

Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

CNH

Conférence Nationale Handicap

CNSA

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

COMCEP

Communauté de Métier sur le CÉP

CPA

Compte Personnel d'Activité

CPF

Compte Personnel de Formation

CPN

Comité de Pilotage National

CPR

Comités de Pilotage Régionaux

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

CRM

Correspondants Régionaux Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien dans l'emploi

CAE

Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CIE

Contrat Initiative Emploi

CUI

Contrat Unique d'Insertion

DEBOE

Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

DEFMTH

Demande d'Emploi en Fin de Mois Travailleurs Handicapés

DGEFP

Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

DIRECCTE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

EPSR

Équipe de Préparation et de Suite au Reclassement

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

OCIRP

Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance

OIP

Organisme d'Insertion et de Placement

OPQF

Organisme Professionnel de Qualification des organismes de Formation

OPS

Organismes de Placement Spécialisés

PLC

Projets Locaux de Coopération

PMSMP

Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel

PRITH

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

RLH

Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

SIEG

Service d'Intérêt Économique Général

SGMCAS

Secrétariat Général des Ministères Chargés des Affaires Sociales

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

UODC

Université ouverte des compétences



Retrouvez nous sur :



Cheops

Cheops, Conseil national
Handicap et Emploi des OPS



Cheops

@Cheopsconseil



Cheops

47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS

Tél. 01 44 23 76 06

Fax 01 44 23 70 56

cheops@cheops-ops.org

www.cheops-ops.org