



RAPPORT D'ACTIVITÉ

2020

- 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 2020 des Cap emploi
 - p.12** L'expertise Nationale
 - p.12** Le centre de ressources compensation
 - p.14** Le centre de formation Handi-Formation
 - p.16** La démarche qualité
 - p.17** Les chantiers 2020
 - p.17** Le rapprochement Pôle emploi - Cap emploi
 - p.20** Le chantier du maintien dans l'emploi
 - p.21** L'actualité 2020
 - p.22** Les partenariats
 - p.26** La représentation institutionnelle
- p.27** Le renforcement de l'animation régionale
- p.31** Les événements et la communication Cheops
- p.35** Les enjeux 2021 et Lexique



Jean-Pierre Benazet
Président de Cheops

Nous sommes heureux de vous présenter le rapport d'activité de Cheops pour l'année 2020. Une année particulière, marquée par la crise sanitaire qui a amené l'ensemble des équipes Cap emploi et Cheops à s'adapter et à aménager les modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs afin de garantir une continuité de service.

Les chantiers engagés en 2019 sur le rapprochement Pôle emploi-Cap emploi et sur le maintien dans l'emploi se sont poursuivis avec nos partenaires, et ont permis notamment d'élaborer l'offre de services intégrée Pôle emploi-Cap emploi et de mettre en place une action de veille proactive au sein des Cap emploi.

Les résultats 2020 des Cap emploi n'ont pas été épargnés par le contexte mais la baisse vertigineuse du second trimestre 2020, a été compensée sur le second semestre par la mobilisation sans faille des équipes de terrain, qui a ainsi permis de réduire l'écart des résultats entre 2019 et 2020.

Enfin, pour Cheops, l'année 2020 a également été marquée par la tenue de deux séminaires : le séminaire du Bureau de Cheops aboutissant à l'élaboration du plan stratégique 2020-2022 et le séminaire des directions de Cap emploi sur les thématiques écosystème, innovation et management.

Nous vous laissons au travers de la lecture de ces pages, découvrir toute la richesse de l'activité du réseau et de son engagement en faveur des personnes en situation de handicap.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Éditeur :
Cheops
47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS

Directrice de publication :
Marlène Capelle

Comité de rédaction :
Jean-Pierre Benazet,
Marlène Cappelle,
Bérengère Castelain,
Christine Brouleau,
Carole Poirot

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

Date de parution :
Mai 2021

Dépôt légal :
Mai 2021

ISSN :
2557-1338

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 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.

LES MISSIONS et le pilotage de Cheops

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 2020 à Paris. La prochaine Assemblée Générale se tiendra lors du Congrès National à Perpignan les 22, 23 et 24 septembre 2021.

Le Conseil d'Administration Cheops

Le Conseil d'Administration Cheops, élu en septembre 2020, est composé de 58 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 16 membres. Il se réunit a minima 4 fois par an.

Membres du Bureau 2020



Président
Jean-Pierre Benazet



Vice-Président
Alain Frouard



Vice-Président
Michel-André Philippe



Trésorier
Roland Atger



Trésorière adjointe
Dominique Silvani



Secrétaire
Florence Le Pollozec



Secrétaire adjointe
Sophie Tondelier



Josette Benedetti



Benoît Deboos



Jean-Jacques Favre



Georges-Eric Martinaux



Allain Maubert



Didier Rasclard



Franck Seurin



Max Thouanel



Jean-Marie Vieillard

L'ÉQUIPE NATIONALE

L'équipe nationale de Cheops est composée de 8 permanentes :



Déléguée Générale
Mariène Cappelle



Chargée de Mission
Expertise & Développement
Bérengère Castelain



Conseillère
Communication
Carole Poirot



Chargée de Mission
Formation
Christine Brouleau



Directrice de programme
Rapprochement Pôle emploi
& Cap emploi
Isabelle Faure



Chargée de mission
Rapprochement
Pôle emploi & Cap emploi
Véronique Ruiz-Jimenez



Assistante
Émilie Bonnin



Assistante Formation
Marina Nilavannane

Développement
d'un projet de doctorat



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 2020, les principales commissions étaient :

► La commission Formation

La commission formation s'est réunie 2 fois en 2020. 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

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 en présentiel.

► La commission Europe

Composée de 8 membres, cette commission nouvellement créée en 2020, analyse l'environnement législatif et réglementaire Européen en lien avec les personnes en situation de handicap et les missions des Cap emploi.

► La commission Offre de services employeurs - grands comptes

La commission s'est réunie 3 fois en 2020 et est composée de 7 directeurs Cap emploi. Elle est animée par un directeur de Cap emploi. En 2020, la commission a concentré ses travaux sur le processus de 1ère rencontre employeurs et sur l'outillage nécessaire pour fluidifier les process. La commission a également mis en œuvre des rencontres employeurs-correspondants régionaux grands comptes.

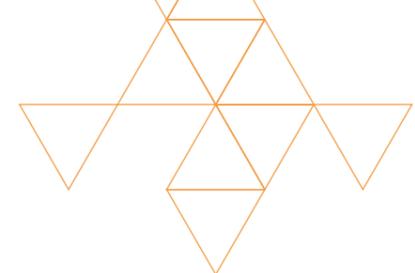
► La commission Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

La commission est composée de 9 membres et est animée par la Directrice du Cap emploi Corse et par une permanente de CHEOPS. Elle s'est réunie une seule fois en 2020. Cette séance a permis de finaliser la note maintien dans l'emploi CHEOPS.

Il n'y a pas eu d'autres rencontres car le relais a été pris par le groupe de travail maintien dans l'emploi Cheops/Agéfiph/Fiphfp qui a travaillé toute l'année 2020 sur une note maintien commune (qui s'est appuyée sur la note maintien dans l'emploi de CHEOPS) en explorant les perspectives du maintien à moyen et long termes en faisant des propositions à destination des cabinets ministériels.

► La commission Finances

La commission est animée par le trésorier de Cheops et se compose de 6 autres élus. Elle s'est réunie 1 fois en 2020. Elle traite des questions relatives au budget et aux financements de l'association.



Le développement et la valorisation des Cap emploi



LES RÉSULTATS 2020 DES CAP EMPLOI

Données 2020 consolidées total France

Un accompagnement des personnes et des employeurs en baisse sur 2020 mais adapté au contexte sanitaire

Le nombre de personnes et d'employeurs accompagnés par les Cap emploi en 2020 est en léger recul par rapport à 2019. Le recul est plus marqué sur l'activité maintien dans l'emploi et l'accompagnement des salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants.

L'accompagnement a également connu un tournant à compter de mars 2020, pour les personnes avec un besoin plus fort de soutien psychologique, et pour les employeurs d'être accompagnés à la mise en place du travail à distance pour leurs salariés en situation de handicap. L'accompagnement personnalisé des employeurs a également porté sur la réponse aux besoins immédiats de recrutement dans certains secteurs (grande distribution, logistique ...).

- ▶ **176 677** personnes étaient toujours en accompagnement vers l'emploi au sein des Cap emploi au 31 décembre 2020.
- ▶ **42 136** salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants ont été accompagnés en 2020 sur des problématiques de maintien dans l'emploi mais également dans le cadre de leur évolution / transition professionnelle.
- ▶ Plus de **158 000** employeurs privés et publics ont fait appel aux équipes Cap emploi pour des projets de recrutements et des situations de maintien dans l'emploi.

Une mobilisation de l'axe formation pour les demandeurs d'emploi impactée par le premier confinement de mars 2020

Avec la fermeture des organismes de formation à l'accueil du public en présentiel en mars 2020 et la réorganisation progressive des formations à distance, l'activité des Cap emploi sur la formation des personnes en situation de handicap a été fortement impactée.

- ▶ **20 652** formations qualifiantes, diplômantes et certifiantes mises en oeuvre (-15 % vs 2019)
- ▶ **8 784** formations préqualifiantes et remises à niveau (-28 % vs 2019)
- ▶ **1 053** Comptes Personnels de Formation (CPF) mobilisés (-33 % vs 2019) dont **92 %** sur des formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes (vs **90 %** en 2019)

La progression continue de la mobilisation des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) des 3 dernières années, s'est stoppée nette en 2020 du fait du contexte. La prescription a en effet été suspendue entre mars et mi-mai 2020. La reprise s'est faite progressivement à compter du 11 mai avec une priorisation des PMSMP ayant un objectif de recrutement. Les Cap emploi ont également mis en place un questionnaire préalable aux visites en entreprise permettant ainsi de s'assurer de l'accueil de la personne dans le respect des règles sanitaires. Les PMSMP restent cependant un bon outil favorisant la rencontre entre les employeurs et les personnes en situation de handicap.

- ▶ **9 519** Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) (-39% vs 2019)

LES RÉSULTATS 2020 DES CAP EMPLOI

Des placements fortement en baisse au second trimestre, atténuée en fin d'année par l'accompagnement personnalisé des Cap emploi

Les résultats des Cap emploi en matière de placement n'ont pas été épargnés par la crise sanitaire et la crise économique qui en résulte. L'impact a été très marqué au second trimestre 2020 avec un recul de près de 45% de l'activité comparativement à 2019. L'accompagnement personnalisé et le lien maintenu avec les employeurs sur l'année 2020 aura permis d'atténuer cet effet pour atterrir à une baisse de 9% sur l'année.

- ▶ **77 444** placements réalisés (tout type de contrat) (-9 % vs 2019)
- ▶ **11 791** CDI (-23 % vs 2019)
- ▶ **1 675** créations d'activité (-21 % vs 2019)
- ▶ **3 231** contrats en alternance réalisés (-8 % vs 2019)
- ▶ **4 718** placements ont été réalisés au sein des entreprises adaptées suite à une orientation par le Cap emploi (-6 % vs 2019)

L'apprentissage : une exception remarquable en 2020 !

Avec un bond de 34% par rapport à 2019, les résultats sur le contrat d'apprentissage sont l'exception remarquable de cette année 2020. Les aides de droit commun et spécifiques ainsi que l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs dans la mobilisation du contrat mais également la campagne de communication autour de l'apprentissage auront permis d'en faire la seule donnée de placement en hausse en 2020 et de limiter ainsi la baisse des placements en alternance.

Il est également bon de rappeler que le public adulte bénéficiaire de l'obligation d'emploi est éligible au contrat d'apprentissage alors qu'il est limité aux moins de 26 ans pour le tout public.

- ▶ **2 077** contrats d'apprentissage (+34 % vs 2019)
- ▶ **1 744** sur le secteur privé
- ▶ **333** dans la fonction publique

Le maintien dans l'emploi : une baisse des signalements qui impacte l'activité des Cap emploi

Le nombre de signalements pour des situations de maintien dans l'emploi a fortement chuté entre 2019 et 2020 avec 23 252 signalements en 2020 versus 27 342 en 2019. La mise en place massive du télétravail entre mars et mai 2020 et la poursuite du télétravail sur le dernier semestre 2020 pour une partie des salariés et des agents de la fonction publique expliquent en partie cette baisse, la personne n'étant plus présente sur son poste. Un point de vigilance est donc à mettre sur les situations de télétravail qui peuvent également nécessiter l'identification et la mise en oeuvre de moyens de compensation.

Cependant, la qualité des interventions Cap emploi est toujours au rendez-vous avec un taux de maintien sur les parcours clos en hausse d'un point comparativement à 2019.

- ▶ **18 744** maintiens réalisés (-11 % vs 2019) soit un taux de maintien de **92%** sur les parcours clos (hors causes exogènes)

L'accompagnement à l'évolution et aux transitions professionnelles en hausse en 2020

Les Cap emploi en tant qu'opérateurs inscrits dans la loi, délivrent le CEP (Conseil en évolution professionnelle) à destination des demandeurs d'emploi et des salariés en situation de handicap pour lesquels le handicap constitue le principal frein dans la construction et la mise en oeuvre du projet professionnel.

La mobilisation du CEP et l'accompagnement des Cap emploi sur les projets d'évolution et de transition professionnelles poursuit sa hausse en 2020. Cet accompagnement permet d'assurer une sécurisation des parcours d'autant plus importante dans un contexte d'incertitude tel qu'il s'est présenté en 2020.

- ▶ **115 215** Conseils en Evolution Professionnelle délivrés soit une progression de **13%** vs 2019

L'info en +

A l'été 2020, une action de veille proactive, financée par l'Agefiph, a été mise en place au sein des Cap emploi. Pour plus d'information sur cette action, rendez-vous à la **page 20**.

FOCUS SUR LA CONTINUITÉ DE SERVICE DES CAP EMPLOI EN 2020

En 2020, les Cap emploi ont assuré la continuité de service malgré la crise sanitaire

Pendant le confinement du printemps 2020

- ▶ Fermeture des locaux
- ▶ Mise en place du télétravail
- ▶ Accompagnement des personnes et des employeurs à distance (téléphone, mail, visio-conférence)

Au déconfinement de mai

- ▶ Réouverture progressive des locaux à partir du 11 mai
- ▶ Accueil en présentiel sur rendez-vous dans les locaux et à distance
- ▶ Accueil du public dans le respect des gestes barrières
- ▶ Reprise progressive des visites employeurs

Au confinement d'octobre 2020

- ▶ Pas de fermeture des locaux
- ▶ Accueil en présentiel sur rendez-vous dans les locaux et à distance
- ▶ Accueil du public dans le respect des gestes barrières
- ▶ Maintien des visites employeurs



Accueil du public dans le respect des règles sanitaires



Présentation en vidéo des nouvelles règles sanitaires lors des visites des locaux de Cap emploi 57



Exemple de communication Cap emploi 50

Quelques données sur la période de confinement du 16.03.2020 au 24.04.2020 -74 Cap emploi

CAP EMPLOI Handicap, recrutement & maintien
Données sur 74 Cap emploi
16 mars- 24 avril

L'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs pendant le confinement

68 000 personnes accompagnées à distance durant la période de confinement
(58 000 demandeurs d'emploi, 10 000 salariés/agents/travailleurs indépendants)

pour **158 000 contacts** à distance (mail, téléphone, visioconférence)

11 450 employeurs accompagnés à distance durant la période de confinement

pour **24 000 contacts** à distance (mail, téléphone, visioconférence)

6 500 premiers accueils de demandeurs d'emploi

1 000 signalements de situation de maintien dans l'emploi

1 400 offres d'emploi recueillies

1 367 contrats signés

Cheops Le réseau CAP-EMPLOI

LE CENTRE RESSOURCES INDEXÉ COMPENSATION HANDICAP ET EMPLOI (CRICHE)

Pourquoi le CRICHE ?

Le CRICHE a pour vocation d'aider tout conseiller Cap emploi dans sa démarche d'accompagnement en lui proposant d'explorer le champ de la compensation du handicap.

Le CRICHE ne peut vivre que par ses utilisateurs. Il a l'ambition de fonder une communauté dont les membres pourront alimenter en informations, échanger sur leurs pratiques, à un niveau national mais également régional afin de s'adapter aux contextes locaux.

Les objectifs

► Outiller

Il doit refléter la richesse de la pratique des conseillers au quotidien tout en leur permettant de renforcer et sécuriser leur démarche professionnelle dans leur rôle d'expert, par la mise à disposition d'un outil fonctionnel et évolutif.

► Mutualiser et harmoniser

Il vise à la mutualisation des connaissances sur les solutions de compensation et à faciliter l'harmonisation qualitative du service rendu.

► Veiller

Il vise à assurer une veille avec une mise à jour régulière et interactive des données, plaçant ainsi le conseiller en tant qu'acteur du dispositif et non pas comme simple utilisateur.

► Offrir des points de repère dans la pratique

Il vise à donner des points de repères pragmatiques aux conseillers sur leurs choix au quotidien et sur leur pertinence afin d'ouvrir le champ des possibles pour les aider à valider leur proposition de compensation.

► Alimenter l'ingénierie d'accompagnement

Il vise à faciliter l'ingénierie d'accompagnement du conseiller pour une prise en compte des singularités de chaque situation de handicap au travail.

Le propos éditorial

L'existence d'un propos éditorial est sans doute ce qui distingue le plus un site ressources d'un centre de documentation classique.

Un site ressources ne vise pas l'exhaustivité et assume un point de vue particulier. Il doit apporter une nette plus-value par rapport à une recherche via internet ou dans un catalogue.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées s'appuie sur une approche modélisée qui permet d'appréhender le handicap comme une situation et non pas comme l'unique résultante de la déficience portée par la personne. Il est apparu essentiel d'intégrer cette dynamique dans la conception du CRICHE.

Le choix du modèle du PPH, Processus de Production du Handicap, sur lequel Cheops s'est appuyé, avance que le niveau de réalisation des habitudes de vie d'une personne sera déterminé par le résultat de l'interaction entre ses facteurs personnels et les facteurs environnementaux présents dans son milieu professionnel. Cette approche nous semble la plus adaptée vis-à-vis d'autres modèles occupationnels. De ce fait, le CRICHE s'appuie sur une démarche d'indexation des compensations par l'utilisation du modèle scientifique PPH.

L'objectif est de réaliser des requêtes informatiques contextualisées permettant aux conseillers de bénéficier de propositions de solutions de compensation « situationnelles » évitant ainsi une réponse « catalogue ».

Perspectives 2021

► Nomination de correspondants régionaux centre ressources : CR²

► Alimentation de la base de données en fiches produits/phase de tests et ouverture aux conseillers

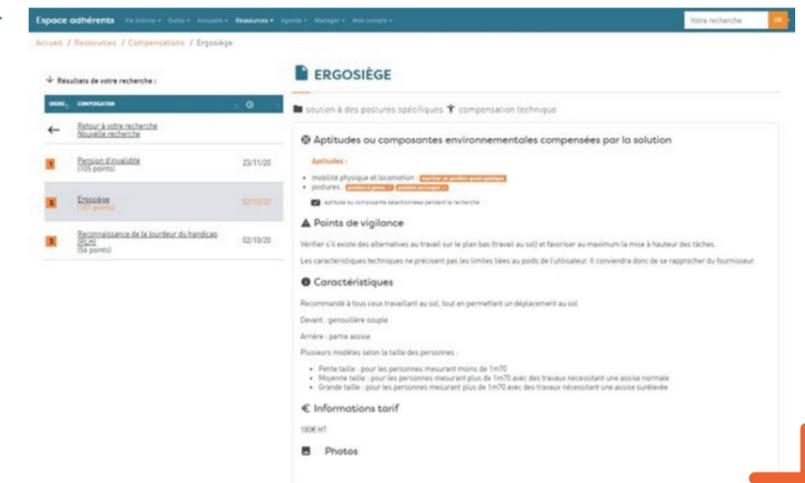
► Mise en place d'un partenariat avec le réseau international du processus de production du handicap (RIPPH)

La base de données compensation

► Pour accéder aux différentes fiches de compensation, l'utilisateur effectue une requête basée sur des items du PPH qui aboutit à une sélection de compensations pertinentes à l'égard de la problématique rencontrée.



Exemple d'une fiche de compensation technique à des postures spécifiques



Comment se décline le CRICHE ?

- La partie socle**
- La base de données compensations
 - Le registre de notions
 - Le glossaire
 - Les tutos
 - La législation

- La partie animation**
- Le forum
 - Les ressources bibliographiques
 - Les webinaires
 - L'espace collaboratif

LES FAITS MARQUANTS EN 2020

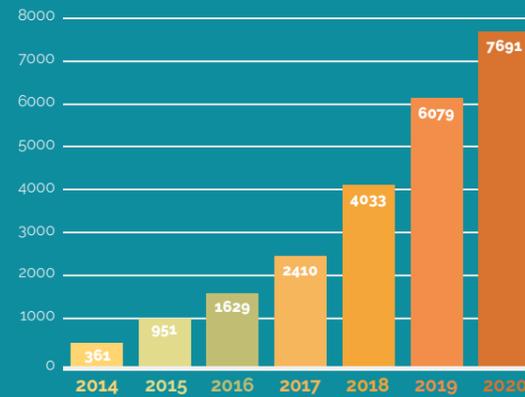
Répartition des personnes formées en 2020 :



1672 collaborateurs formés en 2020

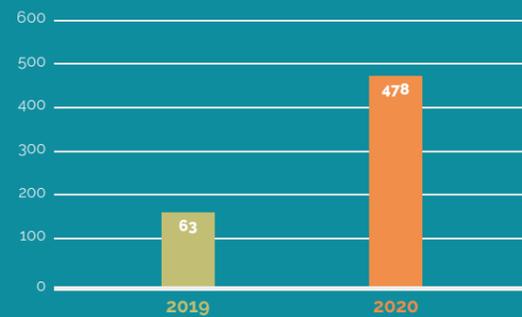
Focus salariés Cap emploi :

Nombre de personnes formées depuis 2014 en cumul



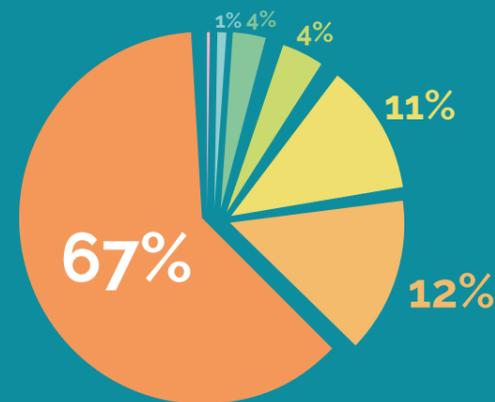
7691 professionnels formés depuis la création de Cheops en 2014

Nombre de personnes formées en classes virtuelles :



Une augmentation des formations en distanciel (classes virtuelles) du fait du contexte sanitaire

Répartition par thématique des professionnels formés :



- La transformation digitale
- La gestion des ressources humaines
- Le conseil et le recrutement auprès des employeurs
- L'entreprise inclusive
- La santé au travail et le maintien dans l'emploi
- L'insertion, l'évolution et la transition professionnelles
- La connaissance du handicap

La majorité des formations porte sur la connaissance du handicap

LE PARCOURS CERTIFIANT DEPUIS DÉCEMBRE 2017 : « HANDICAP : ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI »

Handicap accès et maintien dans l'emploi
Eligible au CPF (code : 235 974)

Plus de **700** inscrits sur le parcours depuis son ouverture

Les échanges avec les candidats sont très intéressants au regard des différents profils des jurys. La soutenance pour chaque participant dure 45 minutes découpées comme suit :

- ▶ 15 minutes de synthèse du récit d'expérience par le formé
- ▶ 15 minutes de questions-réponses avec le jury
- ▶ 15 minutes de délibérations

L'objectif de ce parcours certifiant est de permettre à tout professionnel de l'emploi et aux responsables des ressources humaines d'accompagner vers et dans l'emploi une personne en situation de handicap.

Retrouvez le détail du parcours sur notre site internet : www.handi-formation.fr

La certification est accordée par un jury d'experts sur la base d'un récit d'expérience écrit par le stagiaire. Depuis décembre 2019, 5 jurys ont été organisés.

Les profils des jurys :

- ▶ Un Directeur(trice) ou un(e) responsable d'une mission handicap, d'un employeur public ou privé.
- ▶ Un Directeur (trice) ou un (e) responsable spécialisé(e) dans la santé au travail
- ▶ Un Directeur(trice) ou un(e) responsable issu(e) d'une association gestionnaire Cap emploi qui n'exerce plus ses fonctions au sein de l'association en tant que salarié ou administrateur



Sur les 36 candidats, 32 ont été certifiés en 2020.

Handi-formation, le centre de formation de Cheops, est certifié QUALIOPi depuis décembre 2019



LA DÉMARCHE QUALITÉ AU SEIN DU RÉSEAU

La démarche qualité du réseau s'appuie sur une certification norme ISO 9001 et un kit de certification élaboré par des experts Cap emploi (directions, relais qualités, auditeurs Cheops).

Ce kit est mis à jour autant que de besoin et en lien avec l'environnement des Cap emploi (évolution législative, évolution des missions...) et des retours des auditeurs AFNOR (organisme certificateur pour le réseau).

La commission amélioration continue en 2020

La commission s'est réunie en janvier 2020 pour élaborer la feuille de route de l'année. Cette rencontre a permis de faire un point sur les différents Cap emploi certifiés ou en cours de certification, de traiter les nouvelles demandes d'entrée dans la démarche qualité et de planifier les rencontres 2020.

À noter que le projet de mise en place d'un séminaire d'échanges de pratiques entre les Cap emploi certifiés initialement prévu en avril 2020 a dû être reporté compte tenu du contexte sanitaire.

Une démarche qualité plus virtuelle en 2020

L'accompagnement DRUIDE Conseil

Afin d'assurer une continuité de service pour les Cap emploi en cours de certification, l'accompagnement par Druide conseil au déploiement et à l'adaptation du kit a été adapté en partie en format visioconférence.

Les échanges par mail ont également permis de valider la documentation et d'enclencher les étapes suivantes.

Bien que les structures aient ralenti le rythme d'accompagnement en 2020, près de 12 journées d'accompagnement ont été dispensées (versus 16.5 en 2019).

Les audits internes

L'adaptation a également été de mise sur les audits internes effectués par le pool d'auditeurs Cheops.

► 6 auditeurs ont assuré 11 audits exactement comme en 2019.

► 6 audits internes se sont déroulés en visioconférence par demie journée.

FOCUS sur les audits internes

Les audits internes comportent 3 grandes étapes :

► Étape 1 : préparation de l'audit

Le Cap emploi envoie les documents nécessaires à la préparation de l'audit notamment l'organigramme de la structure, la politique qualité définissant les orientations stratégiques, la cartographie des processus et la mesure d'efficacité des processus.

Sur cette base, l'auditeur propose un planning d'audit :

► **Engagement qualité** : le planning doit être transmis au plus tard 15 jours avant le début de l'audit

► Étape 2 : l'audit sur site

Sur la base du planning d'audit, l'auditeur échange avec les pilotes de processus qui peuvent être accompagnés de salariés non pilotes de la structure. Les échanges portent sur le fonctionnement du processus, les outils mis en place et la mesure d'efficacité. Un bilan des constats est effectué à chaque fin d'audit de processus.

L'audit se clôture par une réunion plénière durant laquelle l'auditeur restitue les points forts et les actions d'amélioration à entreprendre.

► Étape 3 : le rapport d'audit

L'auditeur écrit son rapport d'audit et le transmet à la direction et au relais/responsable qualité du Cap emploi.

► **Engagement qualité** : le rapport d'audit doit être transmis au plus tard 15 jours après la fin de l'audit sur site.

Perspectives 2021

► Actualisation du kit de certification tenant compte de l'évolution de l'environnement des Cap emploi

► Mise en place d'une nouvelle formation relais qualité.

LE RAPPROCHEMENT CAP EMPLOI - PÔLE EMPLOI

Lancé à l'été 2018 pour répondre à la nécessité de mieux coordonner les acteurs du SPE et de mieux accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs, le chantier de rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi a abouti en 2019 à la proposition du lieu unique d'accompagnement et la mise en place au 1er janvier 2020 de 19 sites pilotes (19 agences Pôle emploi, 18 Cap emploi et 17 régions).

Rappel sur le LUA

► L'agence Pôle emploi devient le LUA (Lieu Unique d'Accompagnement).

► Les conseillers Cap emploi assurent des temps de présence dans les agences Pôle emploi. Ces temps sont définis de concert entre la direction du Cap emploi et celle de l'agence Pôle emploi.

► Le lieu unique d'accompagnement permet :

► De mettre en oeuvre une offre de services intégrée Pôle emploi-Cap emploi

► De favoriser l'apport d'expertises croisées entre Pôle emploi et Cap emploi bénéficiant ainsi à l'ensemble des DEBOE de l'agence Pôle emploi

► De poser un diagnostic croisé et copartagé avec la personne sur son orientation en termes d'accompagnement

► De bénéficier d'un accompagnement Cap emploi pour les DEBOE dont le handicap nécessite un accompagnement expertise handicap

► De mieux répondre aux besoins des employeurs en matière de recrutement et de suivi dans l'emploi

► De renforcer les partenariats territoriaux

Le déploiement des sites pilotes en 2020 a été impacté par la crise sanitaire, notamment sur la période de mars à mai 2020, les agences Pôle emploi et les Cap emploi étant passées en télétravail. À partir de mai 2020, les conseillers Cap emploi ont progressivement repris leurs journées de présence au sein de Pôle emploi.

Le pilotage du rapprochement Cap emploi - Pôle emploi

► Le comité de pilotage stratégique (Costrat) Pôle emploi - Cheops :

► Les Costrats se tiennent mensuellement en présence de la DGEFP. Les participants sont pour Pôle emploi, le Directeur Général et ses deux Directeurs Généraux Adjointes et pour Cheops, le Président, la Déléguée Générale et un administrateur. Les deux directrices de programmes Pôle emploi et Cheops préparent et animent le Constrat...

► Les réunions de convergence des chefs projets thématiques :

► Ces réunions regroupent l'ensemble des chefs projets thématiques Pôle emploi et Cheops. Elles permettent d'échanger sur les travaux et les livrables de chaque thématique et de traiter des sujets transverses.

► Les réunions des sites pilotes communes et internes à chaque réseau :

► Les sites pilotes sont réunis plusieurs fois par mois afin de faire un point sur le déploiement et l'offre de services intégrée. Ils peuvent ainsi faire remonter leurs bonnes pratiques et les difficultés rencontrées.

Les réunions se sont tenues en présentiel jusque mars 2020 puis en format visioconférence.

LE RAPPROCHEMENT CAP EMPLOI - PÔLE EMPLOI

Les travaux en 2020 des groupes thématiques

Rappel sur les 6 groupes thématiques pilotés par des binômes Pôle emploi-Cheops :

► **Thématique n°1 - renforcement de la culture Travailleur Handicapé :**

Accompagner à la montée en compétences des conseillers Cap emploi et Pôle emploi.

► **Thématique n°2 - diagnostic croisé et orientation :**

Enrichir les éléments d'analyse de la situation pour proposer une orientation adaptée aux besoins et identifier les impacts sur l'organisation et le temps opérationnel dédié aux activités.

► **Thématique n°3 - parcours du DEBOE :**

Offrir le bon service au bon moment, mieux accompagner les DEBOE, améliorer l'offre numérique.

► **Thématique n°4 - offre de services employeurs :**

Aider les employeurs dans leurs recrutements, aider les conseillers dans leur démarche pour favoriser une insertion durable.

► **Thématique n°5 - coordination et animation partenariale :**

S'appuyer sur les partenariats existants et les faire évoluer, développer de nouveaux partenariats nationaux et territoriaux.

► **Thématique n°6 - pilotage et organisation de l'activité :**

Installer le pilotage opérationnel, installer les collaborateurs Cap emploi en agence Pôle emploi, concourir à l'élaboration du dialogue de performance.

Les 6 groupes thématiques ont entamé leurs travaux en lien avec les sites pilotes. L'objectif est de créer l'offre de services intégrée aux personnes et aux employeurs et conjointe à Pôle emploi et Cap emploi. La construction des livrables sur chaque thématique s'est faite en interaction constante avec les sites pilotes afin de répondre au mieux aux préoccupations des équipes de terrain mais également des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Les travaux sont menés en lien avec la DGEFP, l'Agefiph et le Fiphfp.

Les principaux livrables :

- Des modules de formation à destination des équipes Pôle emploi et Cap emploi
- Le faisceau d'indices comme aide à l'orientation des publics
- La cartographie des modalités d'accompagnement Pôle emploi-Cap emploi des personnes en situation de handicap
- Les outils des dialogues financier et de performance des Cap emploi
- Les travaux sur les systèmes d'information

La convention quinquartite :

En 2020, un travail important s'est engagé entre la DGEFP, l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle emploi et Cheops sur la rédaction d'une convention dite quinquartite.

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 publics.

Les ambitions sont multiples :

- Une offre de services plus lisible et plus accessible
- des interventions articulées et complémentaires
- une dynamique d'amélioration continue
- un engagement renforcé

La convention a été signée le 20 novembre 2020 en présence de Madame Elisabeth BORNE, Ministre du travail et de Madame Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées.

Les principaux chantiers de la convention quinquartite initiés en 2020 :

- La définition des indicateurs de performance communs à Pôle emploi et à Cap emploi (les cibles des indicateurs sont à l'échelle territoriale et non par acteur).
- Le protocole employeurs permettant de définir le rôle et la coordination entre les deux fonds Agefiph, Fiphfp et les deux opérateurs de terrain Pôle emploi et Cap emploi.
- Le travail sur les systèmes d'information

La suite... Le rapprochement est entré dans sa phase d'extension en janvier 2021 et concerne 24 Cap emploi et 233 agences Pôle emploi.

TÉMOIGNAGES SUR LE RAPPROCHEMENT CAP EMPLOI - PÔLE EMPLOI



Jean-Philippe Delcourt,
Directeur Territorial Val d'Oise
Pôle emploi Ile de France

Elisabeth Asdrubal,
Directrice Générale du
Cap emploi 95

► Pourquoi ce rapprochement ?

Elisabeth Asdrubal, Directrice Générale du Cap emploi 95 :

Ce rapprochement est venu d'une volonté forte de renforcer et de développer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pourquoi cette volonté ? On part d'un constat chiffré qui est que le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois supérieur encore aujourd'hui à celui des personnes valides. Nous avons 36 % de personnes en situation du handicap qui sont en emploi contre 65 % pour le public non travailleur handicapé. Nous souhaitons faire davantage parce que les résultats restent insuffisants malgré les expertises, les lois et les résultats de placements obtenus par les opérateurs qui se mobilisent sur ce sujet, qu'ils soient spécialisés ou de droit commun.

Jean-Philippe Delcourt, Directeur Territorial Val d'Oise Pôle emploi Ile de France :

Aujourd'hui, les systèmes d'information sont distincts. Il n'y a pas d'expertises partagées. Quand une entreprise cherche à recruter un travailleur handicapé, elle rencontre les plus grandes difficultés en termes d'identification d'opérateurs ou de process de recrutement.

► Quels sont les objectifs et quelles sont les attentes ?

Elisabeth Asdrubal, Directrice Générale du Cap emploi 95 :

L'objectif principal de ce rapprochement est d'améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cela passe par la construction d'une offre de services commune entre Pôle emploi et Cap emploi, une offre de service plus inclusive qui permettra de mieux prendre en compte les besoins des bénéficiaires de cette offre de services, qu'ils soient personnes en situation de handicap ou employeurs.

Jean-Philippe Delcourt, Directeur Territorial Val d'Oise Pôle emploi Ile de France :

Le deuxième grand objectif est de renforcer l'expertise des deux réseaux par une meilleure complémentarité et une montée en compétences des équipes. On parle donc d'un renforcement des expertises au service des demandeurs d'emploi et des employeurs. Nous souhaitons aussi fluidifier le parcours du demandeur d'emploi travailleur handicapé. Aujourd'hui, le parcours du demandeur d'emploi est plutôt morcelé. Demain, il aura un seul interlocuteur qui sera le service public de l'emploi du handicap. Son parcours pourra être optimisé et rendu plus performant. In fine, nous définissons une stratégie commune partagée et co-portée de l'insertion des travailleurs handicapés sur notre territoire afin d'améliorer le retour à l'emploi de ces personnes.

► Comment s'est effectué ce rapprochement ?

Elisabeth Asdrubal, Directrice Générale du Cap emploi 95 :

Le rapprochement s'effectue de façon équilibrée, par un vrai partenariat et un vrai travail commun entre les deux réseaux. Au niveau national, nous avons une directrice de programme Pôle emploi et une directrice de programme Cheops, qui représente les Cap emploi. Ces deux directions de programme travaillent en collaboration avec des chefs de projets thématiques. A ce niveau national, s'ajoute le niveau local des sites qui expérimentent, comme c'est le cas pour nous dans le Val d'Oise. Il y a un pilote par région. Sur le département du Val-d'Oise, nous avons fait le choix d'embarquer avec l'agence de Cergy qui est pilote, l'agence de Gonesse qui est assez différente et qui nous permettra d'avoir une expérimentation complète.



L'année 2020 a été fortement marquée par la crise sanitaire. Un grand nombre de mesures spéciales ont été mises en place :

- ▶ Au niveau du service public de l'emploi : des mesures de confinement et de déconfinement (voir page 11) pour assurer la continuité de services
- ▶ Des mesures exceptionnelles de soutien à l'emploi des travailleurs handicapés et des jeunes

LE CHANTIER DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Suite au Lab maintien organisé en novembre 2019, Cheops a constitué avec ses partenaires Agefiph et Fiphfp, un groupe de travail sur le maintien dans l'emploi pour croiser leurs expériences, approfondir le sujet et engager des réflexions communes sur le maintien en emploi pour améliorer les réponses apportées aux personnes en situation de handicap et aux employeurs.

Les travaux se nourrissent également des expérimentations lancées sur plusieurs territoires par d'autres partenaires tels que la DGT et la CNAM mais aussi des 15 projets innovants retenus en 2020 dans le cadre de l'appel à projets Prévention de la Désinsertion Professionnelle-Maintien dans l'emploi lancé par l'Agefiph.

Les pistes d'amélioration envisagées par le groupe portent sur 5 grands axes :

- ▶ **Comment mieux aménager le temps de travail et mieux compenser la perte de productivité ?**
- ▶ **Comment limiter le risque de désinsertion tout au long du parcours au travers d'un accompagnement adapté ?**
- ▶ **Comment mieux prendre en compte les singularités au sein de la prévention des risques professionnels et l'usage professionnelle ?**

- ▶ **Comment mieux apprendre de la prise en charge des situations de handicap afin que la prévention des risques professionnels facilite la résolution de nouvelles situations ?**
- ▶ **Comment mieux associer les deux zones d'action de la prévention que sont l'environnement professionnel et l'environnement personnel ?**

Le groupe poursuit ses travaux en 2021 avant la validation finale de la note par les instances de gouvernance des 3 partenaires.

Focus sur l'accompagnement de veille : une réponse qualitative à l'accompagnement dans l'emploi

Le groupe a également été mandaté en cours d'année pour travailler sur des propositions en lien avec la crise de la COVID-19. Parmi les propositions émises, l'action de veille proactive des Cap emploi s'est concrétisée à l'été 2020 afin de répondre aux enjeux de prévention de la désinsertion professionnelle. Cet accompagnement financé par l'Agefiph a vocation à perdurer sur une partie de l'année 2021.

Le public cible de cet accompagnement : Les entreprises et les personnes en situation de handicap du secteur privé ainsi que les travailleurs indépendants et les travailleurs non-salariés en situation de handicap :

- ▶ Placées par Cap emploi dans les 6 derniers mois qui précèdent le début de la crise sanitaire
- ▶ Maintenus par Cap emploi dans les 12 derniers mois qui précèdent la crise sanitaire
- ▶ Repérées par le Cap emploi comme étant à risque fort de désinsertion professionnelle au regard du contexte et de la nature de leur handicap

L'action se déroule en deux temps :

- ▶ **Temps 1 :** passer en revue l'ensemble de la cible d'août à novembre 2020
- ▶ **Temps 2 :** revoir dans les 3 mois suite au temps 1 les situations pour lesquelles aucune difficulté n'a été identifiée de prime abord pour sécuriser le parcours

Le bilan de l'action en 2021 permettra de mesurer la pertinence de poursuivre ou non l'action voire de l'inscrire durablement dans les missions des Cap emploi.

FOCUS SUR LES MESURES EXCEPTIONNELLES 2020 LIÉES AU CONTEXTE SANITAIRE

1 / LES MESURES EXCEPTIONNELLES DE L'AGEFIPH

En mars 2020, pour faire face à la crise sanitaire et économique, l'Agefiph a mis à disposition des personnes en situation de handicap et des entreprises, des aides exceptionnelles. Le Conseil d'Administration de l'Agefiph a décidé de prolonger la majorité de ces mesures exceptionnelles jusqu'au 30 juin 2021. Les aides exceptionnelles à l'alternance sont quant à elle prolongées jusqu'à décembre 2021, les aides exceptionnelles pour les travailleurs indépendants handicapés et l'alternance sont adaptées.

Accompagnement de veille par Cap emploi afin de sécuriser l'emploi des personnes en situation de handicap
voir page 20

2 / LES MESURES EXCEPTIONNELLES DU FIPFHP

Afin d'accompagner les personnes handicapées dans ce contexte de crise sanitaire, le Fiphfp a regroupé son offre de services autour de trois enjeux majeurs :

- ▶ Favoriser le travail à distance des personnes en situation de handicap, conformément aux directives du Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées ;
- ▶ Autoriser une activité en présentiel pour certains services publics ou partiellement en présentiel lorsque toutes les tâches ne peuvent être effectuées à distance et nécessitent une présence sur le lieu de travail.
- ▶ Soutenir l'apprentissage en accompagnant les employeurs publics pour le maintien des contrats d'apprentissage en cours et en poursuivant l'effort engagé pour l'insertion par l'apprentissage.

L'Agefiph et le Fiphfp ont également mis en place des dispositifs de financement des masques inclusifs.

3 / PLAN 1 JEUNE, 1 SOLUTION

Pour aider les 750 000 jeunes arrivés sur le marché du travail en septembre 2020 mais aussi ceux qui sont aujourd'hui sans activité ou formation, le Gouvernement a mobilisé un budget de 6,7 milliards d'euros, soit un triplement des moyens consacrés aux jeunes. Le plan 1 jeune 1 solution, lancé le 23 juillet 2020, vise à offrir une solution à chaque jeune. Il mobilise un ensemble de leviers : aides à l'embauche, formations, accompagnements, aides financières aux jeunes en difficulté, etc. afin de répondre à toutes les situations.

- ▶ Emploi franc +
- ▶ Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes)
- ▶ Parcours Emploi Compétences Jeunes (PEC Jeunes)
- ▶ Aide exceptionnelle à l'apprentissage
- ▶ Aide exceptionnelle au contrat de professionnalisation

4 / AIDE À L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Dans le cadre du plan de relance, le gouvernement a décidé de créer une aide à l'embauche visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap quel que soit leur âge (décret- n° 2020-1223 du 6 octobre 2020) Lors du Comité Interministériel du Handicap du 16 novembre 2020, la mesure a été prolongée jusqu'au 30 juin 2021 (décret n° 2021-198 du 23 février 2021) Cette aide se substitue à l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ) de 4000€ puisque sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés.

Malgré un contexte complexe et contraignant en 2020, du fait de la crise sanitaire, Cheops a signé 2 nouvelles conventions.

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



LES FONDS COLLECTEURS

Convention avec le Fiphfp



LES ASSOCIATIONS

Convention avec Apf France Handicap



LES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP

Convention avec Hello Handicap



LE MONDE ÉCONOMIQUE / LES EMPLOYEURS

Convention avec la FVD, Altran



LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Rapprochement Pôle emploi - Cap emploi



Convention avec l'Apec



LE SECTEUR ADAPTÉ ET DE LA RÉADAPTATION

Convention avec l'Unea



Convention avec la Fagerh



L'ÉTAT

Convention avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (Dgefpp)



Charte de partenariat avec l'Ofii



Convention Prism'emploi



Convention quinqupartite ETAT - agefiph - fiphfp - Pôle emploi - Cheops voir page 18 et 26



LES CONVENTIONS SIGNÉES EN 2020



Convention de partenariat avec l'APEC

L'Apec (l'Association pour l'emploi des cadres), représentée par son Directeur Général Adjoint, Philippe Dialynas et Cheops (Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés) représenté par son président Monsieur Jean-Pierre BENAZET et représentant le réseau des OPS dénommés Cap emploi, ont signé le 30 juin 2020 une convention de partenariat tournée vers les demandeurs d'emploi cadres en situation de handicap et les employeurs.

L'Apec et le réseau des Cap emploi collaborent régulièrement et depuis de nombreuses années que ce soit lors d'événements employeurs pour informer et sensibiliser sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, comme lors d'événements de mise en relation et recrutement entre les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les entreprises.

La convention signée pour une durée de 3 ans, a pour objet de valider cette collaboration déjà existante et d'établir des relations durables entre les deux organismes.

Elle porte sur plusieurs points :

- l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap, cadres et jeunes diplômés (bac+3 minimum)
- l'accompagnement des employeurs afin de poursuivre de façon complémentaire leurs actions de sensibilisation et d'information concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- le conseil en évolution professionnelle (CEP), pour lequel l'Apec et les Cap emploi sont opérateurs nationaux, pour mettre en place des convergences et des complémentarités au bénéfice des cadres actifs en poste qui souhaitent en bénéficier.



Convention de partenariat avec Hello Handicap

Cheops le réseau des Cap emploi et Hello handicap ont signé une convention de partenariat à l'occasion du nouveau salon digital qui s'est tenu du 27 au 30 octobre 2020. Les Cap emploi deviennent ainsi partenaires de l'ensemble des salons de recrutement en ligne Hello Handicap, événements phares pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Quelques mots sur Hello Handicap :

Pensé par Handicap.fr, Hello handicap est un salon de recrutement sur internet et sur mobile dédié aux candidats en situation de handicap. Créé en 2017, Hello Handicap, se veut facile, simple et rapide pour faciliter la rencontre entre les talents et ceux qui les recherchent, où qu'ils se trouvent. Grâce à sa technologie, Hello handicap permet deux fois par an aux candidats handicapés de passer des entretiens avec des centaines de recruteurs dans toute la France, sans se déplacer, par téléphone et par tchat. Hello Handicap permet également aux entreprises de sensibiliser leurs équipes (RH, Managers, ...) à l'intégration du handicap puisqu'elles peuvent faire participer autant de recruteurs qu'elles le souhaitent et ce où qu'ils soient

Une édition Hello Handicap c'est :

- 140 entreprises
- 5 000 entretiens
- 25 000 candidats
- 70 % de candidats retenus
- 70 % de nouveaux candidats
- 1 300 000 visites

TÉMOIGNAGE ILLUSTRANT LE PARTENARIAT CAP EMPLOI - ENTREPRISES ADAPTÉES
PASCALE GARCIA, DIRECTRICE DU CAP EMPLOI 11

Monsieur DESMIDT Loïc, 24 ans, a eu un premier contact avec nos services, en 2013, grâce à **notre partenariat avec le CFAS**. Nous étions intervenus, afin de mettre en place l'ingénierie de son contrat d'apprentissage, auprès de la Mairie de Leucate, en qualité d'Agent polyvalent de collectivité. **Nous avons effectué la recherche de la formation et Monsieur DESMIDT avait alors pu intégrer une formation « CAP Travaux paysagers ».**

En 2016, à l'issue de son apprentissage, il a souhaité réintégrer notre accompagnement et s'orienter sur de la recherche d'emploi direct. Du fait de son cursus scolaire, il a privilégié la recherche dans le **secteur du bâtiment**, tout en restant ouvert à d'autres domaines, notamment les espaces verts, le commerce (ELS), les ménages ainsi que la restauration.

Au départ, notre accompagnement s'est attaché à la validation de son projet professionnel en vue d'un retour à l'emploi, **en lien avec ses capacités et compétences**. Aussi, afin de pouvoir évaluer les ressources de Monsieur DESMIDT, nous avons mis en place une **prestation spécifique, liée à son handicap**.

Les résultats de cette dernière ont permis de mieux cibler le projet professionnel et également l'environnement professionnel le plus favorable pour lui. En poursuivant cette prestation, il a pu confirmer son projet de retour à l'emploi dans le secteur des espaces verts. La possibilité de mettre en œuvre ce projet professionnel au sein d'une **entreprise adaptée** ou bien le milieu protégé, s'est confirmée.



Monsieur DESMIDT a pris contact avec l'entreprise adaptée « La Pinède » qui se situe dans sa commune, pour savoir si une immersion était envisageable. Notre service entreprise a également pris contact avec eux, à plusieurs reprises, sur l'année 2017 et 2018. Cependant cette entreprise étant en période de déménagement, ils n'ont pas pu l'intégrer en stage. Pendant cette longue période d'attente, Monsieur DESMIDT n'est pas resté inactif : il a notamment travaillé en tant qu'agent d'entretien auprès d'un hôtel de sa commune. En parallèle, il a poursuivi ses démarches (candidatures, appels), auprès de l'entreprise adaptée « La Pinède », car **pouvoir intégrer cette entreprise correspondait en tous points à son projet d'insertion professionnelle et à ses vœux**.

La détermination de Monsieur DESMIDT a été bénéfique, puisque le directeur de l'APAJH 11, devant l'impossibilité de lui proposer une place permanente, pour le moment, lui a suggéré la possibilité de mettre en place un **contrat d'apprentissage, avec par la suite une éventuelle pérennisation !**

Monsieur DESMIDT ayant déjà un CAP Travaux Paysager, s'est positionné sur une formation BP « Travaux Paysager ». Aussi le 5 novembre 2018, nous avons pu procéder à la **mise en place du contrat d'apprentissage**, de Monsieur DESMIDT, au sein de l'entreprise adaptée La Pinède, pour une durée de 33 mois, avec une **formation BP Travaux Paysager, auprès du CFA de Rivesaltes. Un soutien est également réalisé par le CFAS, pour sécuriser la partie formation.**

LA LETTRE D'ENGAGEMENT, LA TRADUCTION DES PARTENARIATS NOUÉS PAR LES CAP EMPLOI AVEC LES EMPLOYEURS

Le réseau des Cap emploi a souhaité mettre en lumière sa relation avec les employeurs pour l'inclusion des personnes handicapées en les invitant à signer la lettre d'engagement "Emploi et handicap : un accompagnement global pour une inclusion réussie". 324 employeurs ont répondu à cette invitation !

324 employeurs se sont engagés avec l'appui des Cap emploi à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap afin de construire ensemble une société plus inclusive.

Ces employeurs, TPE, PME, grands groupes, du privé comme du secteur public, soumis ou non à l'obligation d'emploi, signataires de la lettre d'engagement Cap emploi, emploient déjà au sein de leur organisation des personnes en situation de handicap - souvent au-delà des 6% de leur effectif prévu par l'obligation légale et contribuent en cela à rendre notre société plus inclusive.

Ces employeurs, TPE, PME, grands groupes, entreprises privées ou employeurs publics, ont tissé des liens de proximité avec le Cap emploi de leur territoire. Cet engagement concerne tout type d'employeur, de tout secteur d'activités et quel que soit son effectif.

Parmi les signataires de la lettre d'engagement :

- 25 %** sont des employeurs de moins de 20 salariés
- 31 %** sont des employeurs de 20 et 99 salariés
- 14 %** sont des employeurs de 100 à 249 salariés
- 17 %** sont des employeurs de 250 à 1000 salariés
- 13 %** sont des employeurs de plus de 1000 salariés

Pour rappel, les employeurs de plus de 250 salariés sont soumis à l'obligation d'avoir un référent handicap

L'emploi des personnes en situation de handicap est une priorité. Les personnes en situation de handicap sont aujourd'hui deux fois plus au chômage que le « tout public ». Soit parce que la réalité de leur potentiel n'a pas été prise en compte, soit parce que leur situation les a éloignés un temps du marché du travail sans pouvoir mettre véritablement en œuvre les outils d'accompagnement en phase avec le monde de l'entreprise.

Comme le confirme Bertrand Bernini de Viabus en Seine et Marne qui compte 20 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs et qui collabore avec Cap emploi du 77, depuis 2011 : *« Nous avons embauché un salarié qui y était suivi. Depuis cette date, nous avons noué une relation de confiance avec eux : Cap emploi sait que j'ai en permanence besoin de recruter et m'envoie régulièrement des candidats. Ce qui est particulièrement appréciable avec Cap emploi, c'est que je sais que les candidatures que je reçois ont déjà été filtrées et travaillées en amont par leurs services et c'est pour cela que j'ai un taux d'embauche très élevé par rapport aux personnes qu'ils me présentent. »*

La signature de la lettre d'engagement témoigne d'une véritable relation de confiance établie entre l'employeur et le Cap emploi. Les intervenants Cap emploi sont des experts capables de faire le lien entre le besoin de l'employeur et la situation de la personne handicapée. Ils prennent en compte la singularité de chaque situation, en évaluent la faisabilité et proposent des solutions sur-mesure.



LA REPRÉSENTATION INSTITUTIONNELLE

GOUVERNANCE ET REPRÉSENTATION

agefiph

Commission des politiques d'intervention de l'Agefiph

En février 2020, le Conseil d'Administration de l'Agefiph a décidé d'associer Cheops, représenté par une directrice Cap emploi, aux séquences de travail de la Commission des politiques d'intervention (CPI) organisées dans le cadre de sa gouvernance. 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. Elle est animée par l'un des administrateurs de l'Agefiph, Christian Ploton, et est composée actuellement de sept administrateurs 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 a intégré le comité national du Fiphfp en 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.

Collectif handicap

Cheops est membre du collectif handicap au côté des autres associations de personnes handicapées. 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 handicapées. Cheops y est représenté par son Vice-Président et la Déléguée Générale.



Défenseur des droits
REPUBLIQUE FRANÇAISE

Défenseur des droits

Le handicap constitue une des discriminations les plus fréquentes remontées auprès du Défenseur des droits. Afin de lutter activement contre ces discriminations, Cheops participe au Comité des Intermédiaires de l'emploi et sollicite régulièrement les services du Défenseur des droits pour contribuer à la mise en œuvre de solutions sur le terrain.



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 sous la présidence de Madame Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État aux Personnes Handicapées, au titre de membre du Service Public de l'Emploi.

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 agents publics.

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-DGEFP-Unea est également en place pour dynamiser l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises adaptées.

Comité de pilotage du plan jeune

Le plan « 1 jeune, 1 solution », lancé à l'été 2020, dans le contexte de crise sanitaire, a pour objectifs d'aider et d'accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle, au sortir de la crise de la Covid 19, grâce à la mise en place d'un certain nombre de mesures. Il mobilise l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi. Cheops participe au comité de pilotage national pour assurer la coordination du plan au sein du réseau des Cap emploi.

Le renforcement de l'animation régionale

Cheops place au cœur de ses priorités la question de la construction régionale. Cheops doit affirmer sa pleine position au niveau régional pour renforcer la représentation institutionnelle du réseau dans les échanges avec les interlocuteurs régionaux et la coordination des actions entre le national et le local. La construction régionale permettra ainsi d'optimiser l'efficacité du réseau et d'œuvrer toujours plus et à chaque niveau pour l'emploi des personnes handicapées.

LES MISSIONS DES CHEOPS RÉGIONAUX

Les Cheops régionaux assurent deux grandes missions

1 / LA REPRÉSENTATION DU RÉSEAU AUPRÈS DES PARTENAIRES RÉGIONAUX

Au cœur des régions, les associations régionales Cheops œuvrent pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées 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 la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

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 transmissions 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 à la mutualisation des outils, services et fonctions supports.

Quelques exemples de représentations et coordinations régionales :

► Représentation institutionnelle

Le lancement régional de la mobilisation des entreprises autour du plan #1jeune1solution dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est déroulé à Marseille le 27 novembre.

Cheops Provence Alpes Côte d'Azur, représentant les Cap emploi des 6 départements de la région Sud, s'est ainsi engagé officiellement dans la mobilisation régionale des entreprises en faveur des jeunes "1 jeune, 1 solution".

► Animation régionale avec les employeurs

En 2020, Cheops Ile de France a mis en place des réunions d'échanges et d'informations dans le cadre de la démarche grands comptes.

Française des Jeux, Foncia, K par K et la Fédération de la Vente à distance, Kiloutou ...

Les employeurs ont rencontré les équipes Cap emploi pour la mise en place de synergies partenariales dans leurs besoins d'information, de sensibilisation, de recrutements et de maintien dans l'emploi.

► Mutualisations d'outils

Cheops Hauts de France a lancé en 2020 une nouvelle application smartphone Cap emploi utilisée par les 7 Cap emploi de la région à destination des bénéficiaires pour les informer de leurs actualités et offres d'emploi.

Cheops Auvergne Rhône Alpes a lancé en juillet 2020 son deuxième module d'e-learning

"Rechercher et recruter des personnes en situation de handicap"

Ce 2ème module destiné aux employeurs aborde les sujets clés du recrutement de personnes handicapées : la fiche de poste, le sourcing, la sélection et l'entretien d'embauche, puis l'intégration et l'aménagement éventuel du poste...

Retrouvez les Cheops régionaux sur leurs sites internet dédiés

► Depuis avril 2019, 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, menu « réseau »



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.

LA COORDINATION ENTRE CHEOPS NATIONAL ET CHEOPS RÉGIONAL

La coordination entre Cheops national et Cheops régional 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...).

En 2019, le Président de Cheops et la Déléguée Générale ont entamé un tour des régions. Ces rencontres avec les Présidents, administrateurs et directions des Cap emploi de chaque région, ont pour objectif d'échanger sur l'actualité mais également sur la construction régionale.

8 rencontres régionales ont eu lieu en 2020 :

- Janvier : Bretagne / Pays de la Loire
- Février : Bourgogne / Franche-Comté
- Juin : Occitanie / Normandie / Centre Val de Loire
- Octobre : Hauts de France



Comité de directions Cheops Occitanie le 1er juillet 2020 à Auch.

Le CODIR de Cheops Occitanie est composé des directeurs et directrices de chaque Cap emploi. Il est l'instance technique de Cheops Occitanie et se réunit quasiment tous les mois.

L'objectif est de :

- Coordonner les réponses régionales à apporter aux commanditaires, aux partenaires
- Veiller aux nouveaux appels à projet lancés au niveau régional et préparer les dossiers de réponses en vue du développement des activités des adhérents
- Partager des réflexions et les bonnes pratiques
- Échanger sur des aspects techniques
- Mutualiser les outils
- Définir des besoins de formation.

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) et des Correspondants Régionaux Entreprises Adaptées (CREA).

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 CRC se sont réunis 3 fois en 2020. Les principaux points abordés sont les sujets d'actualité, les dispositifs, outils et opérations à déployer dans le réseau.

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 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 2020.

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 CREA se sont réunis 2 fois en 2020.

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. 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. Ils se sont réunis 3 fois en 2020.

Les évènements et la communication Cheops

La construction régionale avance !

5 Cheops régionaux ont désormais un permanent au sein de l'association régionale :



Philippe Brousse
Secrétaire Général
Cheops Auvergne
Rhône Alpes



Murielle Dilhuit
Coordonnatrice du
réseau des Cap emploi
de Bretagne



Pascal Olivo
Délégué Régional
Cheops Nouvelle
Aquitaine



Jean-Luc Abitteboul
Délégué Régional
Cheops Occitanie



Marjorie Thevenot
Déléguée Régionale
Cheops Bourgogne
Franche Comté



Avril 2020 : La lettre d'engagement employeurs avec plus de 300 signatures

Le réseau des Cap emploi a souhaité mettre en lumière sa relation avec les employeurs pour l'inclusion des personnes handicapées en les invitant à signer la lettre d'engagement "Emploi et handicap : un accompagnement global pour une inclusion réussie".

324 employeurs ont répondu à cette invitation ! (Voir page 25)



Avril 2020 : Lancement officiel de Pix emploi sur le réseau des Cap emploi

Pix emploi est une plateforme d'évaluation et de développement des compétences numériques. Durant l'année 2020, des webinaires ont été mis en place pour permettre l'appropriation de l'outil par les équipes.



Mai 2020 : Lancement de la plateforme monparcours handicap.gouv.fr

Cheops participe au comité éditorial de la plate-forme pour la mise en place de son contenu et ses actualités. Un relais fort en termes de communication a été opéré au sein du réseau.



Juillet 2020 : e-conférence de presse organisée par Cheops

E-conférence de presse sur les résultats 2020 de l'activité des Cap emploi, point d'actualités sur la crise sanitaire et le rapprochement Pôle emploi - Cap emploi.

22 Septembre 2020 : Assemblée Générale de Cheops

Cheops a tenu son assemblée Générale le 22 septembre à Paris en mode mixte : présentiel et distanciel, du fait du contexte sanitaire
Etaient conviés : Bruno Lucas, Délégué Général de la DGEFP, Didier Eyssartier, Directeur Général de l'Agefiph, Marc Desjardins, Directeur du Fiphfp et Jean Bassères, Directeur Général de Pôle emploi. L'Assemblée Générale a élu cette année son nouveau Conseil d'Administration ainsi que son nouveau Bureau.



6 et 7 Octobre 2020 : Le séminaire du Bureau Cheops

Les 16 membres du Bureau nouvellement élus lors de l'AG du 22 septembre 2020, se sont réunis afin d'élaborer le plan stratégique de Cheops pour 2020-2022.

8 et 9 Octobre 2020 : Le séminaire des directeurs

Les 8 et 9 octobre, les directeurs Cap emploi se sont réunis à Caen pour 2 journées de travail en mode « Lab » pour échanger et phosphorer sur 3 thématiques principales : Management, Innovation et Ecosystème. Les résultats de ce Lab directeurs vont donner lieu à des groupes de travail en 2021 pour une mise en œuvre opérationnelle des sujets retenus.



Du 6 au 9 Octobre 2020 : Participation au salon Université du Réseau des Référents Handicap URRH 100% digitale de l'Agefiph.

Cap emploi, partenaire de l'Agefiph, a disposé d'un stand virtuel pour accueillir et échanger avec les employeurs présents durant ce salon virtuel.



Novembre 2020 : e-conférence de presse organisée par Cheops

E-conférence de presse sur les résultats des 3 premiers trimestres 2020 de l'activité des Cap emploi.

19 novembre 2020 : 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. Malgré le contexte sanitaire complexe, 2795 duos ont été réalisés par les Cap emploi, en présentiel ou en distanciel.

16 au 22 Novembre 2020 : La semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées SEEPH 2020

La SEEPH est une opportunité pour présenter les services Cap emploi et l'accompagnement proposé aux demandeurs d'emplois et salariés 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, des témoignages... et surtout concrétiser l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Des centaines d'actions menées par les Cap emploi, malgré le contexte sanitaire complexe. Beaucoup d'animations et d'actions en webinaires ou en visioconférence.



20 Novembre 2020 : Visite ministérielle de Madame Elisabeth Borne, Ministre du Travail et Madame Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées sur le site pilote de Cergy

Madame Elisabeth BORNE, Ministre du Travail et Madame Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées se sont rendues le vendredi 20 novembre à l'agence Pôle emploi de Cergy dans le Val d'Oise à la rencontre des équipes Cap emploi et Pôle emploi pour faire le point sur le rapprochement entre les 2 acteurs du SPE, échanger avec les Directions du Val d'Oise et de la Charente, deux territoires pilotes et aussi avec des travailleurs handicapés et employeurs ayant déjà testé le lieu unique d'accompagnement. C'est durant cette visite qu'a eu lieu la signature de la convention quinquartite entre l'Etat, Pôle emploi, Cheops - réseau Cap emploi, l'Agefiph et le Fiphfp.



En 2019, Cheops a lancé

► Le site Cheops national



► Les 16 sites Cheops régionaux



► Les 97 sites Cap emploi



Les objectifs des sites Cheops :

En tant qu'acteur des politiques 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

Les objectifs des sites Cap emploi :

En tant qu'acteur du service public de l'emploi

- offrir un accès à toutes les informations utiles aux personnes handicapées, employeurs et partenaires en lien avec le Cap emploi

En 2019 et 2020, les équipes se sont appropriées les sites internet. Des formations ont été dispensées dans les régions pour assurer la prise en main de l'outil de gestion des sites

Retrouvez facilement et en quelques clics

- L'annuaire complet du réseau avec les antennes et permanences
- L'actualité nationale, régionale, départementale
- Les publications, témoignages des Cheops et Cap emploi
- Les rapports d'activité, les chiffres clés des Cheops et Cap emploi
- Les missions des Cheops et Cap emploi

En 2020, lancement de 2 services en ligne sur les sites Cap emploi

- Les offres pour les personnes en recherche d'emploi et le dépôt des offres pour les employeurs.
- Un formulaire de signalement maintien pour les salariés, employeurs et partenaires.

De nouveaux services continueront à être déployés en ligne en 2021.

En 2021, lancement du site national www.capemploi.info

► **Création d'un site Cap emploi national pour une entrée unique nationale sur le réseau.** L'ensemble des actualités et publications des sites Cap emploi sont ainsi compilées sur un seul portail. Le site offre un accès également à la présentation du réseau, l'annuaire et le rapport d'activité national. Le site internet compile également les offres d'emploi mises en ligne par les Cap emploi.



Sur l'offre de services des Cap emploi et les dispositifs de la politique de l'emploi :

Dans la continuité de 2019 et de 2020, le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi reste un enjeu majeur pour le réseau. Le déploiement des phases d'extension et de généralisation permettra d'accroître la réponse territorialisée aux personnes en situation de handicap et aux employeurs afin de toujours mieux les accompagner.

Les Cap emploi, les Cheops régionaux et Cheops national auront également à cœur de poursuivre la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, en se mobilisant sur le plan jeunes, mais également sur les temps forts comme le DUODAY ou encore sur les actions en faveur du maintien dans l'emploi.

L'année 2021 permettra également de poser les jalons et de mettre en place les travaux nécessaires au conventionnement post 2022 des Cap emploi en lien avec la DGEFP, l'Agefiph, le Fiphfp et Pôle emploi.

Sur la structuration du réseau :

La mise en œuvre du plan stratégique de Cheops se poursuivra également en 2021 afin de mieux accompagner les gouvernances et les équipes Cap emploi à l'évolution de leur environnement, de définir l'expertise des Cap emploi mais également de consolider la structuration des régions.

La construction régionale reste un enjeu primordial pour Cheops et le réseau des Cap emploi. Le développement des Cheops régionaux se poursuit et le recrutement de Délégués Régionaux touche de plus en plus de régions.

Cheops investira également davantage sur l'innovation, la recherche et le développement en support de ses missions d'accompagnement à la montée en compétences des équipes Cap emploi, au travers notamment du déploiement du CRICHE et du centre de formation de Cheops, Handi-Formation.

Enfin, par la mise en place d'une commission interne Europe, Cheops renforcera sa veille législative et réglementaire à tous les niveaux.

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

CNSA
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

CPF
Compte Personnel de Formation

CR²
Correspondants Régionaux Centre Ressources

CRC
Correspondants Régionaux de Cheops

CREFOF
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

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

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 16 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 Guéinière
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

Président : M. ALLAIN MAUBERT
Locaux du GIRPEH
23 quai de Paludate
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

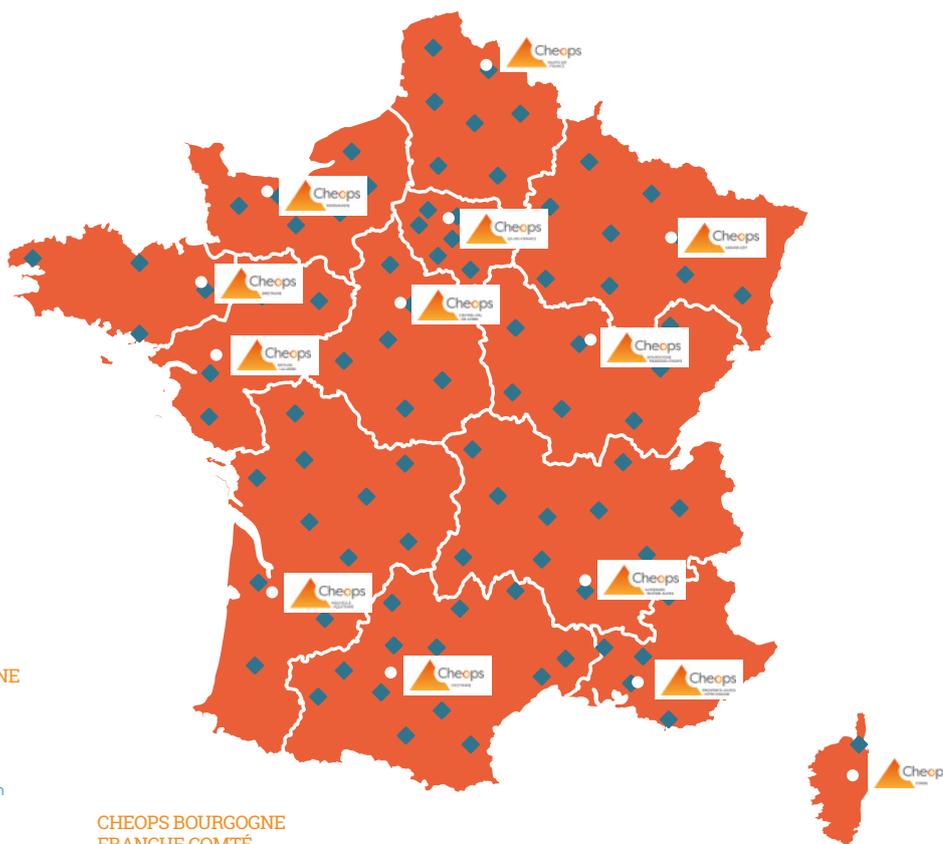
Président : M. GÉRARD MORLET
85 Impasse de l'Ouvéze
Queue de Loups
07000 SAINT-JULIEN
EN SAINT-ALBAN
Tél. 04 69 23 05 50
contact@cheops-auvergnerrhonealpes.com
www.cheops-auvergnerrhonealpes.com

CHEOPS HAUTS DE FRANCE

Président : M. MICHEL-ANDRÉ PHILIPPE
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

Président : M. CAMILLE MONIN
4 impasse Monbarry
45140 ORMES
Tél. 02 38 78 18 95
contact@cheops-centrevalde Loire.com
www.cheops-centrevalde Loire.com



CHEOPS BOURGOGNE

FRANCHE COMTÉ

Président : M. ALAIN BARBERON
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

Présidente : Mme MICHÈLE POUSSIER
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. FRANCK 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. CHARLES CELENICE
Espace Pythagore
1 rue Eugène Euclides
Lot. Dillon stade
97200 FORT-DE-FRANCE
Tél. 05 96 50 43 01
contact@cheops-martinique.com
www.cheops-martinique.com

CHEOPS GUYANE

Président : M. ROGER PARFAIT
Forum de Baduel,
699 Route de Baduel
97300 CAYENNE
Tél. 05 94 28 98 28
contact@cheops-guyane.com
www.cheops-guyane.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

