

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2021



- 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 2021 des Cap emploi
 - p.11** Témoignages
 - p.13** L'expertise Nationale
 - p.13** Le centre de ressources compensation
 - p.15** Le centre de formation Handi-Formation
 - p.17** La démarche qualité
 - p.18** Les chantiers 2021
 - p.18** Le rapprochement Pôle emploi - Cap emploi
 - p.20** Le maintien en l'emploi
 - p.21** La convention Cheops - Agefiph
 - p.22** Les projets sur les métiers de la restauration
 - p.23** 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 2022 et Lexique

Éditeur :
Cheops
47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS

Directrice de publication :
Marlène Capelle

Comité de rédaction :
Jean-Pierre Benazet,
Marlène Cappelle,
Béregère Castelain,
Carole Poirot,
Fabienne Chopin

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

Date de parution :
Mai 2022

Dépôt légal :
Mai 2022

ISSN :
2557-1338



Jean-Pierre Benazet
Président de Cheops

C'est avec plaisir que nous vous présentons le rapport d'activité de Cheops pour l'année 2021.

Tout comme en 2020, cette année a rimé avec adaptation et aménagement des modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs par les équipes Cap emploi. Le rapprochement Cap emploi-Pôle emploi est entré dans sa phase d'extension en janvier puis dans sa phase de généralisation à partir d'octobre 2021. De nouveaux indicateurs de pilotage et de performance Cap emploi-Pôle emploi ont été mis en place et la convention quinquartite a été pleinement mise en œuvre notamment avec le protocole employeurs porté par la Dgefp, l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle emploi et Cheops.

Les travaux sur le maintien dans et en emploi se sont conjointement poursuivis avec l'Agefiph et le Fiphfp, en lien avec l'Etat.

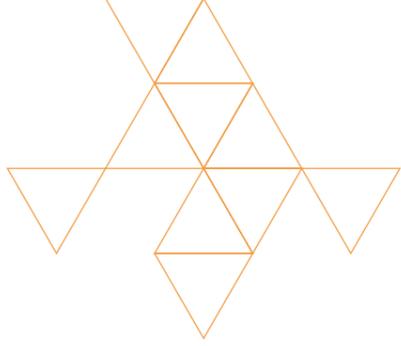
Au niveau de Cheops, le Bureau a mis en œuvre les orientations votées en Assemblée Générale notamment sur la construction régionale qui a connu une avancée significative avec l'arrivée des délégués régionaux dans l'ensemble des régions et les rencontres des Présidents de région.

Par ailleurs, deux nouveaux projets transversaux ont vu le jour en 2021, sur les métiers de la restauration et sur l'Europe.

Vous pourrez découvrir tout au long de ce rapport la richesse des interventions de Cheops et des Cap emploi, dont la mobilisation sans faille, s'est traduite par des résultats en hausse notamment sur le maintien dans l'emploi.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.





LES MISSIONS et le pilotage de Cheops

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.
- ▶ 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

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 24 septembre 2021 à Perpignan. La prochaine Assemblée Générale se tiendra lors du Congrès National à Avignon les 21, 22 et 23 septembre 2022.

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. 14 réunions de Bureau ont eu lieu en 2021 dont un séminaire en septembre.

Membres du Bureau 2021



Président
Jean-Pierre Benazet



Vice-Président
Alain Frouard



Trésorier
Roland Atger



Trésorière adjointe
Dominique Silvani



Secrétaire
Florence Le Pollozec



Secrétaire adjointe
Sophie Tondelier



Josette Benedetti



Benoît Deboos



Jean-Jacques Favre



Pierre Legrand



Georges-Eric Martinaux



Allain Maubert



Didier Rasclard



Franck Seurin



Max Thouanel



Jean-Marie Vieillard



Michel-André PHILIPPE, nous a quittés le 11 août 2021. Président de Cheops Hauts de France, Président du Cap emploi 59 Lille Métropole Douaisis, Vice-Président de Cheops National, membre du Bureau et du Conseil d'Administration Cheops, Monsieur Philippe a toujours porté avec cœur et engagement, les valeurs et les intérêts des Cap emploi et de Cheops. L'inclusion professionnelle des personnes handicapées fût au centre de son action, il a dépensé sans compter de son temps et de son énergie à celle-ci. C'est avec émotion, respect et une grande reconnaissance que nous saluons son exceptionnelle implication.

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
Fabienne Chopin



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



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 2021, les principales commissions étaient :

► La commission Formation

La commission formation s'est réunie 2 fois en 2021. 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.

► La commission Europe

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

► La commission Offre de services employeurs - grands comptes

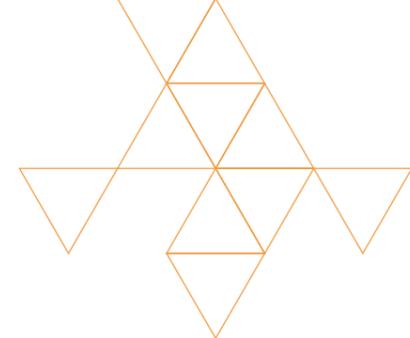
La commission employeurs-grands comptes s'est réunie 1 fois en 2021 Elle est animée par un directeur de Cap emploi. En 2021, la commission a concentré ses travaux sur le processus de 1ère rencontre employeurs et sur la mise en oeuvre des rencontres employeurs-correspondants régionaux grands comptes. Elle participe au groupe de travail « Relation employeur » du rapprochement Pôle emploi-Cap emploi ainsi qu'au groupe de travail sur le développement du SI Pôle emploi versus « entreprise ».

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

La commission est composée de 11 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 2021. Cette séance a permis d'élaborer un questionnaire complet à destination des Cap emploi pour avoir un état des lieux du maintien dans l'emploi sur les territoires et l'impact de la crise sanitaire. Un des membres de la commission a également participé à un groupe de travail mené par la Dgefp sur la refonte de la cartographie du maintien dans l'emploi sur le site du Ministère du travail.

► La commission Finances

La commission est animée par le trésorier de Cheops et se compose de la trésorière adjointe, de 3 autres élus et de la Déléguée Générale. Elle s'est réunie 2 fois en 2021. Elle traite des questions relatives au budget et aux financements de l'association.



Le développement et la valorisation des Cap emploi

LES RÉSULTATS 2021 DES CAP EMPLOI

L'évolution des indicateurs d'accompagnement vers l'emploi des Cap emploi : une approche territoriale Pôle emploi-Cap emploi

La mise en place des Lieux Uniques d'Accompagnement dans le cadre du rapprochement Pôle emploi-Cap emploi et le déploiement de l'offre de services intégrée commune aux deux acteurs du SPE, ont été initiés en 2019 avec les sites pilotes. Une première phase dite d'extension a démarré en janvier 2021 et depuis octobre 2021, la phase de généralisation a été enclenchée.

Dans ce cadre, les indicateurs de performance Cap emploi ont évolué et sont désormais communs avec Pôle emploi.

L'approche territoriale est privilégiée, permettant ainsi la construction et la mise en œuvre de plans d'actions concertés.

Les premiers résultats d'indicateurs ont été consolidés sur 2021.

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

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

- ▶ **197 813** retours à l'emploi des DEBOE* en 2021 soit une progression de 9.5% par rapport à 2020.
- ▶ **42.9%** de taux d'accès à l'emploi des DEBOE* après une fin de formation soit une progression de 8 points par rapport à 2020.
- ▶ **233 637** DEBOE* de longue durée, soit un recul de 6% par rapport à 2020.

Les indicateurs de retours à l'emploi sont encourageants et démontrent une dynamique dans la reprise d'emploi des personnes en situation de handicap initiée début d'année 2021.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi :

▶ **83.7 %** des DEBOE* ayant répondu à l'enquête estiment facile d'obtenir une réponse suite à une démarche auprès de Pôle emploi et/ou Cap emploi soit une progression de 1.3 points en un an.

▶ **83.2 %** des DEBOE* sont satisfaits de leur suivi/accompagnement soit une progression de 3.2 points par rapport à 2020.

L'objectif du rapprochement Pôle emploi-Cap emploi est d'amener une meilleure prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap et de leur proposer la modalité d'accompagnement la plus adaptée à leurs besoins et tenant compte de l'évolution de ceux-ci.

L'accompagnement des employeurs :

▶ La part de recrutement des DEBOE* pour les offres d'emploi avec services délivrés aux entreprises est de **4.7%** soit un recul de 0.4 point par rapport à 2020.

L'accompagnement des employeurs est au cœur du rapprochement Pôle emploi-Cap emploi et fait partie de l'offre de services intégrée. Les travaux sont toujours en cours sur cet axe afin d'améliorer encore la réponse apportée aux employeurs.

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

UN EXEMPLE DE COLLABORATION RÉUSSIE CAP EMPLOI - PÔLE EMPLOI

Données 2021 consolidées total France

L'accompagnement dans l'emploi : une reprise forte de l'activité maintien dans l'emploi en 2021

En 2021, **46 083** salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants ont été accompagnés par les Cap emploi pour une problématique de maintien dans l'emploi, soit une progression de **9%** en un an.

► **21 400** maintiens ont été réalisés sur les 22 892 parcours clos soit un taux de maintien de **93%**.

Après une baisse de l'activité maintien en 2020 liée à la crise sanitaire et à la baisse des signalements, l'année 2021 a été marquée par une forte reprise de l'activité avec **14%** de maintiens réalisés en plus comparativement à l'année précédente. Les résultats 2021 sont les plus hauts affichés par les Cap emploi depuis la reprise des missions de maintien en 2018.

► **86%** des signalements proviennent des 3 principaux acteurs impliqués dans les situations individuelles de maintien dans l'emploi interagissant avec les Cap emploi :

Avec **44%** des signalements, les services de santé au travail sont les premiers orienteurs vers les services Cap emploi, sollicitant ainsi leur expertise sur les situations individuelles. La part des signalements effectués par les employeurs est de **26%**. La part des signalements effectués par les personnes est de **15%**.

Le CEP comme outil de prévention de la désinsertion professionnelle

► **105 763** CEP ont été délivrés en 2021, soit un recul de 8% par rapport à 2020.

Les CEP sont aussi bien mis en œuvre pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés. La baisse des CEP s'explique par l'évolution sur le système d'information des Cap emploi qui dans le cadre de leur mission d'accompagnement vers l'emploi, saisissent progressivement sur la base de données de Pôle emploi.

Le CEP reste notamment pour les salariés en situation de handicap, un véritable outil de prévention de la désinsertion professionnelle à mobiliser le plus tôt possible dans les parcours.

L'info en + :

► **La sécurisation des parcours** : Le Cap emploi assure un suivi à 6 mois des situations de maintien dans l'emploi afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre des solutions de maintien et d'identifier les éventuels besoins complémentaires. Pour les personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise ou établissement, elles peuvent bénéficier d'une suite d'accompagnement par le Cap emploi, permettant ainsi de sécuriser le parcours professionnel et d'engager sans rupture une démarche de réflexion sur l'évolution professionnelle.

Suite à une problématique de santé, M ANDOCH ne pouvait plus exercer en qualité d'électricien du bâtiment et industriel. Fort de 40 années d'expérience dans ce secteur, M. ANDOCH souhaitait s'orienter en toute logique vers le métier de vendeur en magasin de bricolage, rayon électricité. Ce métier lui permettant en effet de transférer ses compétences en électricité et d'évoluer dans un domaine qu'il maîtrise et apprécie.

Agé de 57 ans, titulaire d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), M. ANDOCH se retrouvait pour la 1ère fois demandeur d'emploi. Malgré des doutes et appréhensions bien naturelles, il a su faire preuve dans son parcours de reconversion professionnelle et d'accompagnement par Cap emploi, d'une implication et d'une motivation sans faille.

M. ANDOCH a participé dans un 1er temps à une présentation des outils Cap emploi afin de bien appréhender l'accompagnement proposé et de prendre connaissance des différentes actions auxquelles il pourrait prendre part.



Un partenariat renforcé entre Cap emploi et Pôle emploi, au service des employeurs et des demandeurs d'emploi en situation de handicap :

En lien constant avec les équipes dédiées entreprises de Pôle emploi, Cap emploi a alors été informé d'un besoin en recrutement de l'enseigne MR BRICOLAGE à Limoux sur un poste de vendeur au rayon électricité. L'offre idéale pour M. ANDOCH qui a alors bénéficié avec réactivité d'un appui pour :

- la rédaction d'un CV attractif.
- la préparation à l'entretien d'embauche, exercice totalement nouveau pour lui

Les conseils prodigués, notamment sur la façon de valoriser ses compétences et d'aborder la notion de handicap en entretien, furent précieux. La candidature de M. ANDOCH fut ensuite rapidement transmise à l'employeur, par l'intermédiaire de Pôle emploi.

Convoqué à un premier entretien, puis à un second, il a finalement obtenu le poste pour sa plus grande joie.

Le magasin MR BRICOLAGE est une entreprise de plus de 20 salariés. Son directeur, M. Gaétan-Pierre DUMONCEAU, et toute son équipe, sont sensibilisés au recrutement de travailleurs handicapés. Un partenariat fonctionnel avec Cap emploi est en place, la chargée de relations entreprises du secteur, Florence GAYDA, étant déjà intervenue en appui lors d'autres recrutements, notamment en alternance.

Pour permettre à M. ANDOCH d'acquérir notamment les techniques de vente, une AFPR a été mise en place par Pôle emploi. L'AFPR est destinée à combler l'écart entre les compétences détenues par un demandeur d'emploi et celles que requiert l'emploi visé. Durant cette période, M. ANDOCH n'était pas encore salarié et restait indemnisé par Pôle emploi au titre de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE). Mais il était déjà présent dans l'entreprise, progressant en termes de compétences au contact de l'équipe du magasin.

M. ANDOCH a signé un CDD de 6 mois. Une aide à l'embauche de l'Agefiph, l'Aaiepep (Aide à l'Accueil, à l'Intégration Professionnelle et à l'Evolution Professionnelle) a octroyé à l'entreprise la possibilité de mettre en place un accompagnement supplémentaire. Un tutorat renforcé a été appliqué et a permis à M. ANDOCH d'acquérir les gestes professionnels, les procédures, mais aussi de retrouver le rythme de travail et de reprendre pleinement confiance en lui.

M. DUMONCEAU et le tuteur M. Eric DUBUS, disponibles et à l'écoute, ont agi pour pallier les difficultés résiduelles et in fine sécuriser le parcours d'intégration de M. ANDOCH.

Grâce aux efforts de M. ANDOCH et à la bienveillance de toute l'équipe de MR BRICOLAGE, l'intégration réussie s'est soldée par la signature d'un CDI.

UN EXEMPLE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI RÉALISÉ PAR LE CAP EMPLOI 59-62 FLANDRES LITTORAL

En arrêt maladie depuis plusieurs mois, M. B. a repris son travail de mécanicien moto chez son employeur Audomarois. À la reprise, des difficultés d'utilisation du pont élévateur actuel sont remontées par le salarié. En effet, M. B. présente un handicap moteur au niveau des épaules et du dos.

L'entreprise souhaite maintenir le salarié dans l'entreprise au regard de ses compétences et de son expérience. Le médecin du travail a orienté l'entreprise et le salarié vers le Cap emploi pour rechercher une solution sur mesure de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail a émis des restrictions médicales.

Restrictions médicales

- ▶ Pas de port de charges lourdes.
- ▶ Éviter certaines postures à risque pour les épaules et le dos.

Méthodes

- ▶ Une observation des tâches difficiles (en lien avec les restrictions médicales)
- ▶ Une recherche de solution avec l'employeur, le médecin du travail et le salarié.

Solutions retenues

Aménagement organisationnel :

- ▶ Mise en place d'un temps partiel thérapeutique pour faciliter une reprise du travail progressive, le temps de trouver les solutions adaptées.
- ▶ Embauche d'un second mécanicien pour aider lors des manutentions ponctuelles de charges lourdes.

Aménagement matériel :

Mise en place d'un pont élévateur extra plat avec hauteur levée de 120 cm, permettant :

- ▶ De réaliser certaines tâches sur les parties basses des motos sans avoir à sursolliciter ses épaules et/ou son dos.
- ▶ D'installer plus facilement les motos sur le pont, de réduire les efforts et de ne pas avoir les bras en élévation lorsqu'il s'agit des motos les plus hautes.

Ces différents aménagements permettent de répondre aux restrictions médicales du médecin du travail.



▲ Nouveau pont élévateur extra plat avec hauteur levé 120cm

▲ Ancien pont élévateur avec hauteur levé 80cm

Financement des aménagements

- ▶ Ce projet d'aménagements a fait l'objet d'un co-financement par l'Agefiph et par l'entreprise.

Résultat

Le salarié a pu reprendre son poste de travail de mécanicien à temps plein.

« L'employeur et le salarié sont satisfaits de l'intervention du Cap emploi, qui a permis de concrétiser et accélérer un projet envisagé par l'entreprise et de maintenir un salarié reconnu pour ses compétences et son expérience. »

LE CENTRE RESSOURCES INDEXÉES COMPENSATION HANDICAP ET EMPLOI (CRICHE)

Lancé en 2019, le projet d'un centre ressources de la compensation à destination des équipes Cap emploi, aboutira en 2022. Un comité scientifique composé d'experts sur la question de l'ergonomie et de la compensation s'est réuni toutes les semaines en 2021 afin de poursuivre les travaux et donner corps au CRICHE.

Rappel : ce que comprendra 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.



Une déclinaison régionale : mise en place des CR² (Correspondants Régionaux Centre Ressources)

► Il est la personne ressource sur le territoire au niveau du Centre Ressources en sensibilisant les conseillers à la philosophie retenue du PPH (Processus de Production du Handicap).

► Il assure le relais d'informations entre le national et les structures

- ▷ Il participe aux réunions nationales CR² et transmet les comptes-rendus et informations
- ▷ Il participe aux réunions régionales Cheops (réunion des directeurs, maintien...) durant lesquelles il dispose d'un temps d'intervention
- ▷ Il fait remonter les initiatives et les bonnes pratiques territoriales

► Il intervient dans la pérennisation du Centre Ressources

- ▷ Il collecte des données pour alimenter la suite de la construction du Centre Ressources
- ▷ Il participe à la création des outils nationaux
- ▷ Il envisage des outils spécifiques au local
- ▷ Il assure la diffusion de tous ces outils et veille à leur bonne appropriation
- ▷ Il produit et/ou alimente certains contenus nationaux et régionaux (en lien avec les spécificités territoriales) : coordination opérationnelle
- ▷ Il participe à la veille et informe le national des modifications à apporter et les mises à jour à effectuer

La base de données : un travail d'équipe

La base de données a été travaillée par le comité scientifique sur la base du modèle PPH (Processus de Production du Handicap).

Elle nécessite un gros travail d'alimentation en outils de compensation. Pour ce faire, le retour des conseillers Cap emploi sur les situations rencontrées sur le terrain est une source importante et intarissable.

Un recensement de quelques outils de compensation a été répertorié par les CR² auprès des conseillers. Ceci a permis au comité scientifique de construire un formulaire de dépôt de fiches de compensation, testé par un groupe de conseillers. Leur retour a été précieux pour corriger le formulaire et réajuster la base de données.

Ce formulaire permettra donc à chacun des conseillers de remonter au fil de l'eau des outils de compensation qui pourront se retrouver dans la base de données.

Ce formulaire comprend différents champs comme :

- ▷ Le nom de la compensation et sa catégorie
- ▷ Les éléments de contexte dans lequel a été mise en place la compensation
- ▷ L'indexation environnement et aptitude
- ▷ Les informations techniques
- ▷ Les informations fabricant et/ou fournisseur
- ▷ Les points de vigilance
- ▷ Les éléments argumentations
- ▷ Les prestations complémentaires
- ▷ Le retour d'expérience

Toutes les compensations soumises seront étudiées par le comité scientifique et indexées dans la base de données en élargissant son champ d'action à d'autres environnements et pour d'autres aptitudes entravées.

Perspectives 2022

- Alimentation de la base de données par les conseillers
- Ouverture de la partie socle au 1er semestre
- Ouverture de la partie animation au 2ème semestre
- Travail sur une base de données fournisseurs pour une déclinaison nationale et régionale

LES FAITS MARQUANTS EN 2021

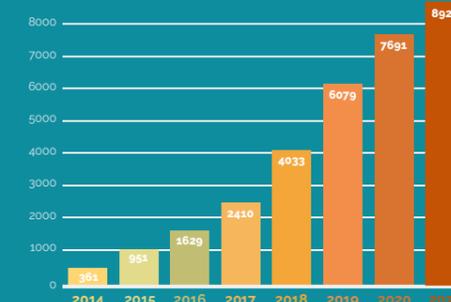
Répartition des personnes formées en 2021 :



1258 collaborateurs formés en 2021

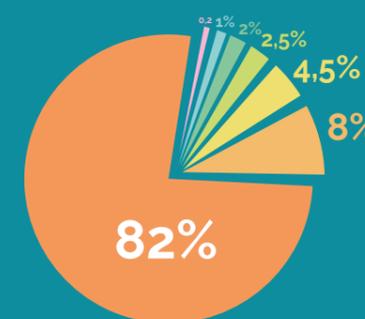
Focus salariés Cap emploi :

Nombre de personnes formées depuis 2014 en cumul



8924 professionnels formés depuis la création de Cheops en 2014

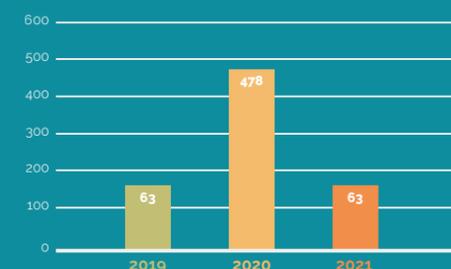
Répartition par thématique des professionnels formés :



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

La majorité des formations porte sur la connaissance du handicap

Nombre de personnes formées en classes virtuelles :



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

Des formations répondant à des besoins stratégiques :

Management à distance :

100 collaborateurs formés à distance via des classes virtuelles

LE PARCOURS CERTIFIANT « HANDICAP : ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI » EN 2021

L'objectif du parcours certifiant

Composé, de 6 modules de formation, le parcours certifiant permet 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.

En 2021, 605 personnes ont suivi au moins un module du parcours certifiant.

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

Les jurys en 2021

Rappel : la certification est accordée par un jury d'experts sur la base d'un récit d'expérience écrit par le stagiaire.

En 2021, 7 jurys ont été organisés et 41 candidats ont présenté leur récit d'expérience.



41 candidats se sont présentés aux jurys en 2021.

LE PROJET DE FORMATION « MANAGEMENT À DISTANCE »

Dans le cadre de la mise en place du rapprochement Pôle emploi-Cap emploi et du déploiement des lieux uniques d'accompagnement, un projet de formation « management à distance » a été lancé fin 2021 à destination des directions et managers des équipes Cap emploi.

L'objectif du module proposé est de les accompagner dans ce nouveau contexte afin de leur permettre de communiquer efficacement sur les changements et gérer les freins et résistances des équipes, et de manager efficacement les équipes à distance.

Après une phase de test et d'ajustement avec les Cap emploi de Pays de Loire, 10 sessions de formation réunissant plus d'une centaine de personnes, se sont mises en place sur le 1er trimestre 2022.

Handi-formation, le centre de formation de Cheops, est certifié QUALIOPi depuis décembre 2019 et a renouvelé sa certification en décembre 2021.



LES ÉVOLUTIONS DE LA DÉMARCHE QUALITÉ EN 2021

La démarche qualité du réseau s'appuie sur une certification norme ISO 9001.

Le groupe de travail qualité

Le groupe de travail qualité, composé de directions, de relais qualité et des auditeurs Cheops, s'est réuni à deux reprises en 2021.

La première rencontre d'avril 2021, a permis d'analyser les évolutions de l'environnement des Cap emploi et mesurer l'impact sur l'évolution du kit de certification et sur la cartographie des processus notamment métiers.

La seconde rencontre de juin, a permis quant à elle, de réécrire complètement le kit de certification, par processus et de faire évoluer les outils associés. Les évolutions ont été apportées afin d'intégrer notamment le rapprochement Pôle emploi - Cap emploi et l'offre de services intégrée.

Le kit version 2021 a été livré aux Cap emploi certifiés en septembre 2021.

De nouveaux entrants dans la démarche

4 Cap emploi sont nouvellement entrés dans la démarche qualité en 2021.

La démarche menant à la certification ISO 9001 se découpe en différentes étapes :

- La formation des relais qualité.
- L'accompagnement par *Druide Conseil*, Cabinet partenaire de Cheops, sur l'adaptation du kit et le déploiement de la démarche au sein du Cap emploi.

- L'audit blanc qui permet d'évaluer la réponse des Cap emploi aux exigences de la norme et de mettre en œuvre les actions d'amélioration en vue de la certification.

- L'audit AFNOR, organisme certificateur retenu par Cheops, qui délivre la certification pour 3 ans.

Une certification initiale ... à entretenir

Une fois certifiées, les structures passent tous les ans par deux évaluations :

- Un audit interne qui peut être effectué par un prestataire externe, un auditeur de Cheops ou un auditeur interne à la structure. Les auditeurs doivent être formés et effectuer au moins un audit par an pour maintenir leur qualification.
- Un audit de surveillance AFNOR permettant de mesurer les évolutions et les actions d'amélioration apportées.

La commission amélioration continue et le groupe de travail qualité se penchent sur la question des outils pour les Cap emploi déjà certifiés, notamment pour accompagner les nouveaux salariés à l'appropriation de la démarche. Des rencontres entre relais qualités sont également envisagées pour maintenir la dynamique au-delà du 1er cycle de certification.

Perspectives 2022

- Actualiser le kit suite aux travaux sur le conventionnement Cap emploi post 2022.
- Créer une boîte à outils pour les structures certifiées permettant d'entretenir la démarche.

LE RAPPROCHEMENT PÔLE EMPLOI - CAP EMPLOI

De la phase d'extension à la phase de généralisation

En janvier 2021, a été lancée la phase d'extension du rapprochement Pôle emploi-Cap emploi avec 24 Cap emploi et 233 agences Pôle emploi impliqués dans la mise en place des lieux uniques d'accompagnement.

En octobre 2021, la phase de généralisation a démarré pour l'ensemble des Cap emploi et des agences Pôle emploi. Cette dernière étape de mise en œuvre des LUA se poursuivra jusqu'en septembre 2022 avec une grande majorité du déploiement effective en juin 2022. Le calendrier a été revu pour tenir compte du contexte particulier de 2021 et permettre une organisation optimale pour les Cap emploi comme pour Pôle emploi.

Les Cap emploi et agences Pôle emploi entrant dans la phase de généralisation ont bénéficié des outils créés en lien avec les sites pilotes sur l'offre de services intégrée.

Les groupes projets thématiques initiés en 2019, ont poursuivi leurs travaux sur 2021 notamment sur la montée en compétences des deux réseaux, sur le parcours du DEBOE, sur l'accompagnement employeurs mais aussi sur le partenariat et le pilotage de l'activité. Les livrables ont été modifiés pour tenir compte des retours d'expériences des deux réseaux.

Un pilotage national du déploiement et une coordination régionale renforcée

Un comité de pilotage stratégique s'est réuni tous les mois en 2021. Ce comité composé de représentants Pôle emploi et Cheops et auquel participe la Dgef, permet de faire un point régulier sur l'état d'avancée des travaux et d'engager les nouveaux chantiers.

En juillet 2021, avec le soutien de Pôle emploi, des Délégués Régionaux Cheops ont été mis en place sur l'ensemble des régions. Ils sont les chefs de projet régionaux dans le cadre du rapprochement et les interlocuteurs opérationnels et techniques de la délégation régionale de Pôle emploi.

Leurs missions principales sont :

- ▶ **D'accompagner les Cap emploi au déploiement des LUA.**
- ▶ **De recenser et partager les enjeux opérationnels et les bonnes pratiques de coopération.**
- ▶ **D'identifier, proposer et capitaliser des solutions communes sur des problématiques locales.**
- ▶ **De coordonner avec Pôle emploi la diffusion des informations.**
- ▶ **D'assurer la transmission d'information issue du national et du régional.**

▶ Retrouver nos délégués régionaux page 30.

Des réunions de suivi sont organisées mensuellement avec les chefs projets régionaux Pôle emploi et Cheops et les directrices de programme Pôle emploi et Cheops sur le rapprochement.

La mise en œuvre de la convention quinquapartite

La convention nationale quinquapartite Etat-Agefiph-Fiphp-Pôle emploi et Cheops a été signée le 20 novembre 2020.

Rappel sur les ambitions de la convention :

- ▶ **Une offre de services plus lisible et plus accessible.**
- ▶ **Des interventions articulées et complémentaires.**
- ▶ **Une dynamique d'amélioration continue.**
- ▶ **Un engagement renforcé.**

Des comités de pilotage se sont réunis tous les trimestres pour échanger entre autres, sur la définition des cibles des indicateurs communs Pôle emploi-Cap emploi, les chantiers "évaluation" et "système d'information".

En 2021, les cinq signataires de la convention ont élaboré un protocole employeurs permettant de définir le rôle et la coordination entre les deux fonds : l'Agefiph et le Fiphp et les deux opérateurs de terrain : Pôle emploi et Cap emploi. Des outils de déploiement de ce protocole au niveau régional ont été créés afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre sur les territoires.

COMPRENDRE LES GRANDES LIGNES DU RAPPROCHEMENT PÔLE EMPLOI - CAP EMPLOI



LE CONTEXTE

▶ DES CONSTATS CHIFFRÉS

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois supérieur aujourd'hui à celui des personnes valides. Le taux de chômage des bénéficiaires de l'obligation d'emploi était de 16% contre 8% pour l'ensemble de la population active. (INSEE, enquête emploi 2019) . Près de 500 000 personnes en situation de handicap sont inscrites à Pôle emploi soit 8,5% des demandeurs d'emploi.

- ▶ **36% des actifs en situation de handicap sont en emploi, 65% pour l'ensemble de la population en âge de travailler.**
- ▶ **Lorsqu'elles sont inscrites à Pôle emploi, ces personnes restent en moyenne 233 jours de plus au chômage que l'ensemble des demandeurs d'emploi.**
- ▶ **20% des structures ayant plus de 20 salariés ne respectent pas la règle des 6% de salariés en situation de handicap.**
- ▶ **Taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans le secteur privé : 3,8 % et 5,6% dans le secteur public.**

▶ CONSTRUIRE UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE

Face à ces constats, le gouvernement a fixé des objectifs pour une meilleure articulation du service public de l'emploi pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs.

- ▶ **Comité interministériel du handicap (CIH) du 25 octobre 2018 : le Premier ministre a appelé de ses vœux la construction d'une société inclusive notamment par la simplification du fonctionnement du service public de l'emploi « à travers une coordination renforcée et un rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi au sein du service public de l'emploi ».**
- ▶ **Comité interministériel de la transformation publique du 29 octobre 2018 : qui a inscrit dans le programme de transformation du ministère du Travail « le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi et la transformation de l'offre de services en direction des personnes handicapées, en intégrant l'ensemble des opérateurs. »**

LA CONSTRUCTION D'UNE RÉPONSE PARTAGÉE

▶ LES OBJECTIFS

- ▶ **Améliorer l'accès ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les accompagner vers une insertion durable et de qualité.**
- ▶ **Mettre en place une complémentarité entre Pôle emploi et le réseau Cap emploi en renforçant les expertises et en créant des parcours sans couture permettant ainsi de répondre au bon moment aux besoins des demandeurs d'emploi en situation de handicap.**
- ▶ **Renforcer les partenariats avec les autres acteurs économiques, institutionnels et associatifs au niveau national et local.**

▶ LA RÉPONSE

- ▶ **Une offre de services intégrée entre Pôle emploi et Cap emploi à destination de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, au sein d'un Lieu Unique d'Accompagnement, le LUA.**

LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT

▶ L'AGENCE Pôle emploi DEVIENT LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT, LE LUA

- ▶ **L'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap est accompagné au sein des agences de Pôle emploi, que leur conseiller référent soit un conseiller Pôle emploi ou Cap emploi.**
- ▶ **L'ensemble des expertises des deux réseaux y travaille en synergie pour apporter une réponse aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs : conseillers accompagnement/entreprises, psychologues du travail, conseillers gestion des droits...**

▶ LES AVANTAGES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

- ▶ **1 seul lieu d'accompagnement : l'agence Pôle emploi devient le Lieu Unique d'Accompagnement.**
- ▶ **1 seul conseiller référent Pôle emploi ou Cap emploi, en fonction de la situation et des besoins de la personne accompagnée.**
- ▶ **L'ensemble des expertises des 2 réseaux, Pôle emploi et Cap emploi, en lien avec leurs partenaires.**

▶ LES AVANTAGES POUR LES EMPLOYEURS

- ▶ **La complémentarité des deux réseaux pour faciliter les recrutements et les sécuriser.**
- ▶ **Un point d'entrée unique pour des démarches simplifiées.**

LE CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT

▶ UN RAPPROCHEMENT EN 3 TEMPS

- ▶ **Phase pilote: de janvier 2020 à janvier 2021 dans 19 agences Pôle emploi, 17 directions territoriales et 18 Cap emploi**
- ▶ **Phase d'extension: à partir de janvier 2021 dans 233 agences Pôle emploi, 24 directions territoriales Pôle emploi et 24 Cap emploi**
- ▶ **Phase de généralisation: d'octobre 2021 à septembre 2022 dans toutes les agences Pôle emploi, toutes les directions territoriales Pôle emploi et tous les Cap emploi en fonction des calendriers de déploiement locaux.**

FOCUS SUR LA CONVENTION AGEFIPH-CHEOPS

L'Agefiph et Cheops ont travaillé sur une convention de partenariat qui aboutira à une signature en mai 2022.

Au travers de cette convention, l'Agefiph et Cheops affirment les fondamentaux de leurs coopérations pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette convention positionne le cadre de coopération entre les deux partenaires dans un contexte en forte évolution, alors que la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap reste préoccupante et que la situation économique et sociale actuelle constitue un facteur de risques important pour les bénéficiaires de leurs actions.

La convention se décline en 4 axes :

- ▶ Axe 1 : Veiller à l'adaptation des offres de services aux besoins des personnes et des employeurs privés et améliorer leur accès et leur mobilisation au bénéfice du parcours des personnes en situation de handicap
- ▶ Axe 2 : Améliorer l'accompagnement des employeurs privés
- ▶ Axe 3 : Améliorer la connaissance réciproque des réseaux et leurs enjeux
- ▶ Axe 4 : Participer de façon réciproque aux chantiers nationaux

Le mot de Christophe Roth, Président de l'Agefiph



L'Agefiph est fière de la signature d'une convention de partenariat avec Cheops.

Outre les coopérations et articulations que nous poursuivons, l'Agefiph et Cheops amplifieront encore davantage leurs actions communes pour ouvrir et maintenir en emploi les personnes en situation de handicap.

Nous avons de nombreux sujets devant nous, et le maintien dans l'emploi est un des sujets majeurs qui doit guider nos actions communes de manière très concrète !

En effet, la réforme de la santé au travail réorganise le paysage des acteurs qui accompagnent les entreprises et les personnes en situation handicap. L'un de nos principaux enjeux, dans un système qui a comme boussole d'aller vers une société plus inclusive, est de construire, ensemble, une offre de service agile et adaptée, facile à comprendre et à mobiliser. Cela permettra aux acteurs du droit commun, dont les services de santé au travail et la sécurité sociale de disposer de solutions concrètes, notamment en matière de compensation, et adaptées aux évolutions du monde du travail et aux besoins des personnes en situation de handicap en emploi (salariés ou indépendants).

Cette complémentarité, au niveau national et sur les territoires, nous avons su la trouver pour l'accompagnement des entreprises, nous l'avons éprouvé pour bâtir ensemble des propositions en matière de maintien dans et en emploi, avec le FIPHFP, à l'été 2021 et nous nous apprêtons à la développer en proposant des plateformes de prêt de matériel dans toutes les régions, en travaillant à faire évoluer le dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) ou encore en articulant nos centres de ressources.

Je suis convaincu, que c'est en travaillant ensemble, conscient de notre responsabilité partagée de simplifier nos fonctionnements communs et en renforçant le maillage pour tous et avec tous dont notre partenariat au plan national et territorial, que nous parviendrons à faire évoluer durablement le taux d'emploi des personnes handicapées au-delà de 4%. Ensemble, donnons du sens et des perspectives pour réussir le plein emploi des personnes en situation de handicap.

Une personne, un potentiel, une chance pour l'entreprise !

LE MAINTIEN EN EMPLOI

LA NOTE MAINTIEN

Portée par une ambition commune d'améliorer l'accompagnement sur le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle, l'Agefiph, le Fiphfp et Cheops, en lien avec la Dgefp, ont travaillé en 2020 et 2021 à l'élaboration d'une note maintien validée au printemps 2021.

Les propositions portées conjointement ont deux grands objectifs :

- ▶ Mieux sécuriser les parcours
- ▶ Mieux lier la question de la prévention et du maintien en emploi

Ces propositions ont été regroupées sur 5 grands axes :

- ▶ Axe 1 : comment mieux aménager le temps de travail et mieux compenser la perte de productivité ?
- ▶ Axe 2 : comment limiter le risque de désinsertion tout au long du parcours au travers d'un accompagnement adapté ?
- ▶ Axe 3 : comment mieux prendre en compte les singularités au sein de la prévention des risques professionnels et l'usure professionnelle ?
- ▶ Axe 4 : comment mieux apprendre de la prise en charge des situations individuelles de handicap pour la prévention des risques professionnels afin de faciliter la résolution de nouvelles situations ?
- ▶ Axe 5 : Comment mieux associer les deux zones d'action de la prévention que sont l'environnement professionnel et l'environnement personnel ?

Les travaux se poursuivent sur 2022 notamment sur l'évolution des missions Cap emploi en lien avec les travaux de conventionnement post 2022.

L'ACCOMPAGNEMENT DE VEILLE DES CAP EMPLOI

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 dans le contexte particulier de la crise sanitaire.

Cet accompagnement s'est poursuivi sur une partie de l'année 2021 et a donné lieu à un bilan partagé entre l'Agefiph et Cheops.

Ce bilan permettra également d'alimenter les travaux 2022 sur l'évolution des missions Cap emploi.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les Cap emploi sont opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle à destination des personnes en situation de handicap quel que soit leur statut de demandeurs d'emploi, de salariés ou de travailleurs indépendants.

Afin de mieux coordonner les actions des Cap emploi vers les salariés, avec les opérateurs régionaux désignés par France compétences, un chantier a été ouvert en 2021 en partenariat avec l'Agefiph, France Compétences et Cheops.

De ce travail partenarial est ressorti plusieurs actions :

- ▶ La rédaction d'une note sur les grands principes de complémentarité partagés entre France Compétences, Cheops, l'Agefiph et la Dgefp concernant la délivrance du CEP salarié pour les personnes en situation de handicap
- ▶ La rédaction d'un document à visée des groupements portant le marché des opérateurs régionaux choisis par France compétences reprenant des informations de base sur les titres de BOE et sur les critères d'orientation des publics vers les Cap emploi
- ▶ La mise en place d'un webinar à visée des Cap emploi et des opérateurs régionaux avec témoignages de collaborations et d'échanges de bonnes pratiques sur 3 territoires.

LE PROJET SUR LES MÉTIERS DE LA RESTAURATION

En 2021, avec le concours des étudiants en master de l'école de commerce de Toulouse, TBS, Cheops a lancé un projet sur les métiers de la restauration dont l'objectif est d'encourager le recrutement de personnes en situation de handicap dans la restauration.

Les objectifs du projet :

- Déterminer le caractère structurel ou conjoncturel de la pénurie de main d'œuvre dans le secteur de la restauration et identifier ses principales causes ;
- Etudier les situations de réussite et d'échec dans des initiatives nationales ou étrangères d'inclusion de personnes en situation de handicap sur des métiers de la restauration afin d'en déduire un modèle pérenne et duplicable ;
- Faciliter l'inclusion de personnes en situation de handicap sur les postes en tension par la construction d'une méthodologie de parcours d'accompagnement et de réussite à l'emploi en milieu ordinaire ;
- Promouvoir l'embauche de personnes en situation de handicap sur des postes en restauration, par le biais d'une campagne de communication adaptée et l'organisation d'un grand concours culinaire à l'échelon régional, puis national.

Les livrables :

► Une revue littéraire comprenant :

- Une étude sur la situation du marché de l'emploi des métiers pris en compte par le projet (cuisine et service en salle), permettant de déterminer la nature conjoncturelle ou structurelle de la pénurie de main d'œuvre.
- Une revue des expériences conduites en France et à l'étranger sur l'emploi de personnes en situation de handicap sur des métiers de la restauration en milieu ordinaire, avec mise en exergue des facteurs de réussite de ces initiatives.

► **Un Guide méthodologique complet** de mise en œuvre de la démarche, du processus de sélection des candidats jusqu'aux conditions de réussite, en passant par les modalités particulières d'accompagnement et d'intégration.

► **Un cahier des charges d'organisation de concours culinaires** comprenant la conceptualisation de la méthodologie et la création d'une boîte à outils à partir d'éléments existants.

Les livrables sont attendus pour la fin du 1er semestre 2022.

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



► LES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP

Convention avec Hello Handicap



Convention avec l'Apf France Handicap



Convention avec l'Unea



Convention avec la Fagerh



Convention avec le Fiphfp



Convention avec l'Agefiph



► LE MONDE ÉCONOMIQUE / LES EMPLOYEURS

Convention avec la FVD – Altran – AXA



► LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Rapprochement Pôle emploi - Cap emploi



Convention avec l'Apec



► L'ÉTAT

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



Charte de partenariat avec l'Ofii



Convention Prism' emploi



Convention quinquipartite ETAT – Agefiph – Fiphfp – Pôle emploi – Cheops



LA CONVENTION AXA-CHEOPS

Le 12 avril 2021, le groupe Axa et Cheops ont signé une convention de partenariat, en visio-conférence, du fait du contexte sanitaire.

Quelques mots sur Axa

AXA est un groupe international français spécialisé dans l'assurance depuis sa création, et dans la gestion d'actifs depuis 1994.

LES MÉTIERS

► **Activité dommages : l'activité dommages regroupe les assurances de dommages aux biens - automobile, habitation - et de responsabilité - civile et professionnelle.**

► **Activité vie, épargne, retraite & santé : contrats individuels et collectifs d'assurance vie : produits d'épargne et de retraite et produits de prévoyance et de santé.**

► **Activité gestion d'actifs : l'activité gestion d'actifs place et gère les investissements des sociétés d'assurance du Groupe et de leurs clients, ainsi que ceux de tiers, particuliers ou entreprises.**

CHIFFRES CLÉS FRANCE

► 8300 conseillers

► 6, 3 millions de clients

► 24,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2018

► Plus de 500 collaborateurs en situation de handicap

L'INCLUSION POUR LE PROGRÈS

L'engagement du groupe Axa est de:

► **Promouvoir l'inclusion et la diversité (I&D) en créant un environnement de travail où tous les collaborateurs sont traités avec dignité et respect et où les différences individuelles sont valorisées.**

► **Promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects du travail.**

L'inclusion et la Diversité sont étroitement liées aux valeurs et à la culture d'Axa, basées sur le respect des collaborateurs, des clients et des communautés qui les entourent.

Les priorités d'AXA en matière d'inclusion et de diversité sont: l'égalité femmes-hommes, l'inclusion LGBT+, le handicap et la mixité générationnelle.

Dans ce sens, Axa a déjà signé plusieurs chartes :

► charte de la diversité en 2004

► charte LGBT en 2015

► charte sur le sexisme en 2018

La genèse de la relation

Le groupe AXA est réparti sur le territoire en plusieurs grandes régions.

Des premiers échanges ont eu lieu dans le Gard entre Virginie Hens, la directrice du Cap emploi 30 et Rudy Gargallo, Inspecteur commercial manager pour Axa France dans le Sud-Est. Ceci a permis à Axa de prendre contact ensuite avec l'intégralité des Cap emploi du sud ouest et avec Georges-Eric Martinaux en charge de la relation grands comptes pour Cheops. Suite à ces échanges, des propositions d'actions opérationnelles vont être mises en place dans la région puis être dupliquées au niveau national.

La signature de la convention permet ainsi d'inscrire officiellement au sein de la politique handicap d'AXA, la relation avec

Cheops et le réseau Cap emploi afin de créer une réelle émulation et d'augmenter le taux de recrutement de personnes en situation de handicap.

La Convention Axa Cheops

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

► **Accroître la connaissance des besoins de l'entreprise en matière de recrutements auprès du réseau Cap emploi afin que celui-ci puisse structurer ses interventions tant en interne qu'auprès des autres partenaires du service public de l'emploi et autres acteurs de l'emploi, de la formation, du social.**

► **Donner de la visibilité sur les offres de poste sur l'ensemble du territoire, notamment au sein de ses réseaux de distribution.**

► **Renforcer dans les régions et les départements l'animation du réseau Cap emploi et des établissements AXA, afin qu'une synergie se crée pour favoriser toute action qui permette de développer le recrutement et le maintien dans l'emploi par des dispositions adaptées, agiles et innovantes.**

► **Rechercher des méthodologies d'intervention communes qui prennent en compte les besoins de l'entreprise et l'animation du réseau Cap emploi depuis la Commission « Grands comptes » de Cheops.**



▲ Richard Chatelet Directeur Général de la région Sud Est, Philippe Cognetti Directeur Commercial du réseau AEP Sud Est et Béatrice Berger, Chargée de recrutement Réseaux Commerciaux AXA France.

Étaient présents:

- Richard Chatelet, Directeur Général de la région Sud Est
- Philippe Cognetti, Directeur Commercial du réseau AEP Sud Est
- Jean Pierre Benazet, Président de Cheops
- Béatrice Berger, Chargée de recrutement Réseaux Commerciaux AXA France
- Rudy Gargallo, Inspecteur commercial manager pour Axa France dans le Sud-Est
- Georges-Eric Martinaux, Directeur Grands Comptes Cheops

TÉMOIGNAGE CAP EMPLOI 63-EMPLOI ACCOMPAGNÉ

La situation de départ

Monsieur R a 22 ans, en situation de handicap : Trouble du Spectre Autistique (TSA) Syndrome d'Asperger haut potentiel. Il est titulaire d'un Master de sécurité informatique et cryptologie et occupe depuis novembre 2019 un poste de concepteur développeur informatique junior dans une entreprise qui développe des moyens de paiement et cartes à puces pour le secteur de la santé en CDI. Au début de son expérience, il est intégré sans accompagnement spécifique.

Le fonctionnement de l'entreprise est basé sur une conduite de projet particulière où chacun dans l'équipe doit se positionner sur une mission globale du projet, et définir lui-même le temps nécessaire à la réalisation de la tâche. Ce modèle souhaité par le directeur a pour objectif de faire monter en compétences et en autonomie l'ensemble de l'équipe.

Du fait de son trouble, cette caractéristique du poste met Monsieur R en difficulté. Il lui est difficile de se positionner sur un choix de tâche et d'évaluer le temps qu'il lui faudra pour la réaliser. L'entreprise attend de lui davantage de productivité et d'efficacité. L'équipe est petite (10 salariés), et l'activité est chargée.

Le 1^{er} contact avec Cap emploi

L'employeur contacte Cap emploi en janvier 2021. La DRH souhaite échanger avec nous sur cette situation, et nous la rencontrons le 2 puis le 24 février.

La 1^{ère} rencontre est pluridisciplinaire, et on retrouve autour de la table la DRH, le responsable, le médecin du travail, Cap emploi et la maman de Monsieur R (curatrice). Celle-ci nous fait part d'une vraie alerte sur l'état de santé mentale de son fils, nous décrivant du stress, une grande fatigabilité, une perte de confiance qui impactent sa motivation. L'entreprise a, de son côté, essayé de prendre en compte son trouble en proposant des aménagements, notamment d'éviter l'open space et de l'installer dans un lieu plus calme et isolé. De plus, ils lui ont confié des tâches plus répétitives acceptant de le sortir de leur modèle de fonctionnement. Malgré ces adaptations de poste, la DRH fait remonter que « les travaux réalisés par Monsieur R ne peuvent pas passer en production ce qui signifie pour l'entreprise qu'il n'y a pas de livrable ». Son manager observe de son côté que cette situation augmente le stress du salarié et a un impact sur sa confiance en lui et sa capacité à produire. Monsieur R s'exprime peu, et ne fait pas part de ses difficultés. Il peut rester bloqué sur une tâche plusieurs jours sans solliciter de l'aide ce qui impacte également sa productivité.

Les différentes parties présentes à cette réunion notent la nécessité d'un accompagnement sur du long terme. Cap emploi prend en compte la demande et propose de revenir vers eux après s'être informé sur les différents dispositifs mobilisables.

Pourquoi le DEA (Dispositif Emploi Accompagné) ?

Cap emploi se rapproche du partenaire local du dispositif emploi accompagné TSA. Celui-ci est installé dans les mêmes locaux que le Cap emploi 63, et cette proximité permettra d'être réactif et de travailler conjointement

Une rencontre le 11 février entre le salarié, sa maman, Cap emploi et le coach DEA est donc organisée dans nos locaux. L'objectif était alors de présenter le dispositif à Monsieur R et de s'assurer que celui-ci pouvait répondre à ses besoins. La maman et son fils valident l'intégration sur le dispositif et nous convenons d'une rencontre le 24 février avec la DRH, le directeur, le coach DEA et Cap emploi dans les locaux de l'entreprise. Là aussi, le dispositif emploi accompagné est présenté.

Les deux parties étant informées, intéressées et partantes, l'accompagnement peut débuter. Cap emploi et le DEA ont convenu que les présences en entreprise seront gérées par le DEA, et que Cap emploi interviendra uniquement en appui technique et opérationnel, et ce afin de limiter le nombre d'interlocuteurs auprès du salarié.

Déroulement de l'accompagnement

Un accord est finalisé avec l'entreprise pour rencontrer Monsieur R sur son lieu de travail sur une fréquence définie par le salarié. Les premiers rendez-vous visent à mieux connaître Monsieur R, son travail dans l'entreprise et les difficultés rencontrées. Une relation de confiance se crée peu à peu et des outils sont mis en place (utilisation d'un carnet pour que Monsieur R puisse noter ses ressentis et les formuler plus aisément lors des rencontres).

Les échanges permettent d'évaluer l'intensité des journées travaillées et de mettre en avant l'isolement extra-professionnel. D'autant plus que la crise sanitaire a renforcé le manque de relations sociales au sein de l'entreprise (Monsieur R est par exemple seul à déjeuner au restaurant inter-entreprise). Ces échanges ont aussi permis à Monsieur R de mesurer sa grande fatigabilité et sa baisse d'efficacité sur les fins de journées. Au fil des entretiens, Monsieur R a gagné en confiance, allant même jusqu'à verbaliser ses difficultés et solliciter ses collègues lorsqu'il ne sait pas faire. Il a réussi à prendre position sur des projets et à évaluer le temps nécessaire pour les réaliser. Monsieur R arrive aussi à communiquer avec le coach par téléphone et/ou sms, mail, ce qui lui était impossible auparavant. Le salarié a aussi pris l'importance de pratiquer des activités extraprofessionnelles afin de rompre son isolement. La coach DEA l'a mis en relation avec différentes associations en lien avec son handicap. Il est à noter que l'ensemble des démarches fait l'objet d'échanges avec sa maman, curatrice. Lors d'un échange informel avec le directeur, ce dernier a également valorisé les gros progrès fait par Monsieur R.

LA REPRÉSENTATION INSTITUTIONNELLE

GOUVERNANCE ET REPRÉSENTATION



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, membre du Bureau de Cheops, 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. La participation de Cheops s'est poursuivie en 2021.



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. La participation de Cheops est restée active en 2021.



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

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. En outre, Cheops a mis en place un groupe de travail en interne composé de directions de Cap emploi et auquel est associé le CFEA en fonction des thématiques abordées.

COMITÉS NATIONAUX

Comité de pilotage et comité technique de la Convention multipartite

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

Comité de pilotage de la convention quinquartite

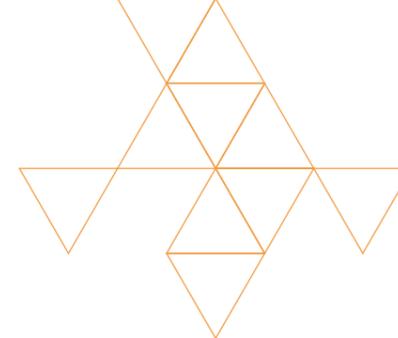
La convention quinquartite entre l'Etat, l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle emploi et Cheops a été signée en novembre 2020. La convention, qui aborde notamment le rapprochement Pôle emploi-Cap emploi, a comme périmètre d'intervention l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et l'appui aux employeurs publics et privés dans le recrutement et dans l'insertion dans l'emploi des nouveaux salariés et agents.

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-Dgefip-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

LES MISSIONS DES CHEOPS RÉGIONAUX

Les Cheops régionaux assurent deux grandes missions

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

Au cœur des régions, les associations régionales Cheops œuvrent pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes 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.

Quelques exemples de représentations et coordinations régionales :

► REPRÉSENTATION INSTITUTIONNELLE

Signature d'une convention partenariale entre Cheops Auvergne Rhône-Alpes et Transition Pro Auvergne Rhône-Alpes



Signature d'une convention de partenariat entre Cheops Provence Alpes Côte d'Azur et les opérateurs régionaux du CEP salariés et indépendants.



A ce titre, ils participent aux instances suivantes :

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

Les Cheops régionaux participent aux réunions et actions organisées par le Conseil Régional et les DREETS (Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

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.

► ANIMATION RÉGIONALE

Présence de Cheops Auvergne Rhône-Alpes au salon Préventica de Lyon en juin 2021.



Signature en Juillet 2021 d'un protocole d'accord entre les Cap emploi Hauts de France et Pôle emploi dans le cadre du rapprochement des 2 réseaux.



► MUTUALISATION DES OUTILS

En 2021, les 4 Cap emploi bretons ont lancé une application mobile à destination des personnes en situation de handicap. Cette même application avait déjà été déployée en 2020 dans la région Hauts de France.



Les Cap emploi de la Région ARA, avec le soutien du Conseil régional d'Auvergne Rhône Alpes, se sont spécialisés dans le développement et la mise en ligne de module de e-learning sur la thématique de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

► Fin 2021, Cheops Ara a lancé son 6ème module « Invalidité, incapacité, RQTH... s'y retrouver ! »



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 « notre réseau »



LA GOUVERNANCE DES CHEOPS RÉGIONAUX



▲ Décembre 2021 : réunion des Directeurs Cheops Auvergne Rhône-Alpes

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 se sont poursuivies en 2020 et en 2021. Ces rencontres réunissent les Présidents, administrateurs et directions des Cap emploi de chaque région. Elles ont pour objectif d'échanger sur l'actualité mais également sur la construction régionale.

7 rencontres régionales ont eu lieu en 2021 :

- Février : Auvergne Rhône Alpes
- Avril : Hauts de France / Ile de France
- Mai : Normandie
- Juillet : Grand Est
- Novembre : Hauts de France / séminaire des équipes Cap emploi en Occitanie

LA COORDINATION CHEOPS NATIONAL - CHEOPS RÉGIONAUX

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

LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX CENTRE RESSOURCES (CR²)

Avec le développement du centre ressources de la compensation de Cheops, le CRICHE, des CR² ont été mis en place en 2021 faisant le lien entre le comité scientifique au national et les conseillers des Cap emploi. Le CR² est la personne ressource sur le territoire en sensibilisant les conseillers à la philosophie retenue du PPH (Processus de Production du Handicap), il assure le relais d'informations entre le national et les structures, il intervient dans la pérennisation du centre ressources. Les CR² se sont réunis 2 fois en 2021 (mars et novembre).

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 2 fois en 2021. Les principaux points abordés sont les sujets d'actualité, les chantiers en cours, les partenariats, les projets et les dispositifs.

LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX FORMATION (CRF)

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

LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX ENTREPRISES ADAPTÉES (CREA)

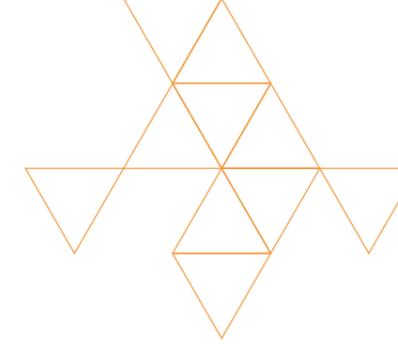
Suite à la réforme des entreprises adaptées, et afin de faciliter les échanges entre l'échelon régional et l'échelon national, des CREA ont été mis en place en 2019.

LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX MAINTIEN (CRM)

Depuis le 1er janvier 2018 et l'intégration des missions de maintien dans l'emploi au sein des Cap emploi, des CRM ont été mis en place. Ils assurent le relais d'informations entre le national et les Cap emploi et apportent également les bonnes pratiques territoriales. Les CRM se sont réunis 1 fois en 2021.

LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX GRANDS COMPTES (CRGC)

La démarche Grands Comptes est la réponse opérationnelle à la gestion des offres d'emploi multi-sites par la mise en place d'un interlocuteur unique et d'un maillage national de Correspondants Régionaux Grands Comptes. La mission principale du CRGC est d'assurer la relation entre les Cap emploi de leur région et le Grand Compte pour soutenir la réponse aux sollicitations de l'entreprise. Ils se sont réunis 1 fois en 2021 en présentiel. 17 rencontres employeurs - CRGC ont été organisées en visio. 55 employeurs "Grands Comptes" ont sollicité Cheops depuis la mise en place du service.



Les évènements et la communication Cheops

Les délégués régionaux Cheops



Philippe BROUSSE
Auvergne
Rhône Alpes



Marjorie THEVENOT
Bourgogne
Franche Comté



Murielle DILHUIT
Bretagne



Eric MESEGUER
Centre
Val de Loire



Dominique SILVANI
Corse



Olivier LEVESQUE
Grand Est



Marie CUSTOS
Guadeloupe



Muriel BOUBERT
Hauts de France



Anne-Cécile RICHARD
Ile de France



Jean-Charles LE BLEVEC
La Réunion



Jean-Claude AZUR
Martinique



Sophie TONDELIER
Normandie



Wilfrid GRISON
Nouvelle Aquitaine



Jean-Luc ABITTEBOUL
Occitanie



Céline FOUCHER
Pays de Loire



Georges-Eric MARTINAUX
Provence Alpes Côte d'Azur

29 et 30 mars : Agefiph - Université du réseau des référents handicap 100 % Digital

Pendant 2 jours, les acteurs du handicap en entreprise se sont réunis pour trouver des solutions et agir pour ouvrir l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet évènement a donné lieu à :

- ▶ 4 conférences en direct de la Cité des congrès de Lyon
- ▶ 3 modules pour se professionnaliser
- ▶ 15 ateliers pour co-construire et passer à l'action
- ▶ 1 espace Inspir'action pour développer son réseau de partenaires (acteurs du handicap, entreprises adaptées, ESAT...).

Cap emploi était présent sur son stand 100% virtuel pour répondre aux questions des employeurs sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

27 mai : webinaires et salon alternance par Duoday



Le Secrétariat d'État chargé des Personnes Handicapées, Pôle emploi, Cap emploi, l'Agefiph, le Fiphfp et l'Algeei, se sont mobilisés pour une opération spéciale « Alternance par Duoday ». Une seule ambition : favoriser la rencontre directe entre l'offre et la demande d'emploi en créant une journée nationale alternance & handicap.

3 webinaires se sont tenus ce jour-là sur les thématiques suivantes : "À la rencontre des employeurs qui recrutent", "Comprendre l'alternance en 30 minutes" et "Je me lance dans l'alternance : Comment m'y prendre ? Qui m'accompagne ?"

Les équipes Cap emploi ont été mobilisées sur l'animation de ces webinaires pour présenter les éléments clés de l'alternance, apporter des témoignages d'accompagnement et répondre aux nombreuses questions.

Alternance par duoday a proposé également un salon en ligne des offres d'emploi en alternance du 27 mai au 07 juin avec un outil simple et pratique permettant aux candidats en situation de handicap d'accéder à des milliers d'offres d'emploi en alternance et à des employeurs d'échanger avec des candidats en situation de handicap qu'ils ont sélectionnés en ligne (entretiens au choix par téléphone, en visio, en présentiel).

Quelques résultats :

- ▶ 6 000 visites sur la plateforme en ligne
- ▶ 3 000 participants aux webinaires thématiques (employeurs et candidats)
- ▶ 1 000 mises en relation entre candidats et employeurs

30 mars : live des partenariats « Missions Locales, Cap emploi, Pôle emploi, Tous Mobilisés au service du Plan Jeunes »

6 mai : premier anniversaire de la plateforme Mon Parcours Handicap

À l'occasion du premier anniversaire de la plateforme « Mon Parcours Handicap », l'Agefiph, le Fiphfp, Cap emploi, Pôle emploi, Les Missions locales et le Ministère du Travail ont animé 3 chats organisés par la Caisse des Dépôts et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, sur les thématiques suivantes :

- ▶ « Les aides pour compenser les conséquences du handicap en emploi »
- ▶ « Handicap et immersion professionnelle »
- ▶ « Handicap et apprentissage »



22 au 24 septembre : Congrès National Cheops à Perpignan

Après une pause en 2020 liée au contexte sanitaire, plus de 200 personnes (Présidents, Administrateurs, Directeurs Cap emploi) se sont donnés rendez-vous pour leur congrès annuel national à Perpignan, en région Occitanie en présence de Madame Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées. Ils ont été accueillis au sein du Crédit Agricole Sud Méditerranée, acteur engagé dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Pyrénées-Orientales et l'Ariège.



▲ Durant ce congrès, deux tables rondes ont été animées par le journaliste M Bruno Rougier.

Première table ronde : un point de situation et d'information avec les partenaires de la convention quinquipartite

Deuxième table ronde : l'approche territoriale et partenariale

18 novembre : Duoday

Comme chaque année, le réseau s'est pleinement mobilisé sur l'opération Duoday. Durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel, afin de découvrir son activité. Il s'agit d'une immersion dans son quotidien.



▲ 13 travailleurs handicapés accompagnés par Cap emploi ont conversé avec le couple présidentiel au palais de l'Élysée lors de leur DuoDay à la présidence de la République. Le champion paralympique, M. Stéphane HOUDET, suivi au Cap emploi 75 par M. Thomas OVIGNEUR, était parmi ces duos- © Présidence de la République.

▶ 17 000 duos ont été réalisés pour l'édition 2021 dont 4 745 par le réseau Cap emploi. Dans le cadre du rapprochement Pôle emploi - Cap emploi, la journée duoday a été menée en collaboration par les équipes Pôle emploi et Cap emploi.

Du 15 au 21 novembre : SEEPH2021 (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées)

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



▲ Handijob (21) avec les équipes Pôle emploi et Cap emploi.

16 novembre : webinaire OETH-Cheops spécial employeurs : recruter une personne en situation de handicap : quelles aides pour vous accompagner ?

À l'occasion de la SEEPH 2021, l'OETH et Cheops se sont associés dans la mise en place d'un webinaire spécial employeurs pour répondre aux questions concernant le recrutement de personnes en situation de handicap et les aides associées.

L'objectif de ce webinaire était de mettre en lumière trois dispositifs de « préparation à l'emploi » pour permettre de recruter autrement : le PEC, la POEC et OASIS.



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

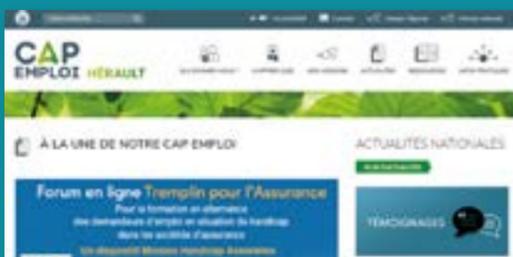
► Le site Cheops national



► Les 16 sites Cheops régionaux



► Les 97 sites Cap emploi



► offrir un accès aux services en ligne proposés par certaines structures (offres d'emploi, CV thèque, formulaire maintien dans l'emploi)

Nouveauté 2021 : un site unique www.capemploi.info

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

- à toutes les actualités et publications des Cap emploi
 - à l'annuaire des Cap emploi : siège, antennes, permanences et nouveauté : les LUA*
 - au rapport d'activité national Cap emploi
 - aux services proposés par les Cap emploi : offres d'emploi, nouveauté : CV thèque, formulaire maintien dans l'emploi
- *LUA Lieu Unique d'Accompagnement



Nouveauté 2021 : les CV-thèques

Après l'activation en 2020 des offres d'emploi en ligne et du formulaire de signalement maintien dans l'emploi, un nouveau service est disponible sur les sites Cap emploi qui souhaitent l'activer : la CV-thèque.

Les candidats peuvent ainsi déposer leur CV en ligne valorisant leurs compétences, expériences et parcours. Ces CV sont consultables par les employeurs directement sur les sites des Cap emploi.

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

Les travaux sur le conventionnement post 2022 des Cap emploi :

La convention pluriannuelle d'objectifs des Cap emploi prend fin au 31 décembre 2022. Les chantiers qui s'ouvrent en sont multiples et touchent aussi bien l'évolution de l'offre de services Cap emploi, que la question des financements ou encore les systèmes d'information.

Les travaux menés conjointement avec Pôle emploi sur le rapprochement et ceux menés avec l'Agefiph, le Fiphfp, en lien avec la Dgefp, sur le maintien, permettront d'alimenter notamment l'évolution des missions.

L'objectif est double : mieux sécuriser les parcours en renforçant le rôle des Cap emploi dans la prévention de la désinsertion professionnelle et installer dans le temps les lieux uniques d'accompagnement et l'offre de services intégrée.

La poursuite du plan stratégique de Cheops :

Le plan stratégique de Cheops, élaboré fin 2020, a été mis en œuvre en 2021 au travers de groupes stratégiques thématiques composés d'administrateurs, de directions de Cap emploi et de membres du Bureau national.

Parmi les axes stratégiques, deux ont été prioritaires sur l'année 2021 et se poursuivront en 2022 : la construction régionale, qui a connu une évolution importante avec la mise en place des délégués régionaux sur l'ensemble des territoires, et l'expertise des Cap emploi.

Pour 2022, l'accent sera également mis sur l'accompagnement des gouvernances des organismes gestionnaires des Cap emploi. Un séminaire sera dédié aux administrateurs afin de décrypter et comprendre le contexte législatif et réglementaire des Cap emploi, préparer aux enjeux d'avenir et échanger entre pairs.

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

DREETS
Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DTH
Délégué Territorial au Handicap

FAGERH
Fédération des Associations Groupements et Établissements de Réadaptation pour les personnes en situation de Handicap

FIPHFP
Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MDPH
Maison Départementale des Personnes Handicapées

OPS
Organismes de Placement Spécialisés

PEC
Parcours Emploi Compétences

PIC
Plan d'Investissement Compétences

PMSMP
Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel

PRITH
Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

RQTH
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SEEPH
Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

SIEG
Service d'Intérêt Économique Général

SPE
Service Public de l'Emploi

SPER
Service Public de l'Emploi en Région

SPRO
Service Public Régional de l'Orientation

UNEA
Union Nationale des Entreprises Adaptées

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

CHEOPS ÎLE DE FRANCE

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

CHEOPS NORMANDIE

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

CHEOPS BRETAGNE

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

CHEOPS PAYS DE LA LOIRE

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

CHEOPS NOUVELLE AQUITAINE

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'Ouvèze
Queue de Loups
07000 SAINT-JULIEN
EN SAINT-ALBAN
Tél. 04 69 23 05 50
contact@cheops-auvergnherhonealpes.com
www.cheops-auvergnherhonealpes.com

CHEOPS HAUTS DE FRANCE

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

CHEOPS GRAND EST

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

CHEOPS PROVENCE ALPES

CÔTE D'AZUR

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

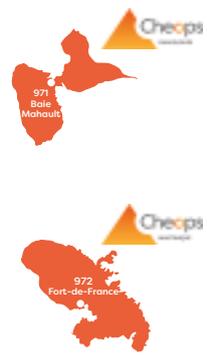
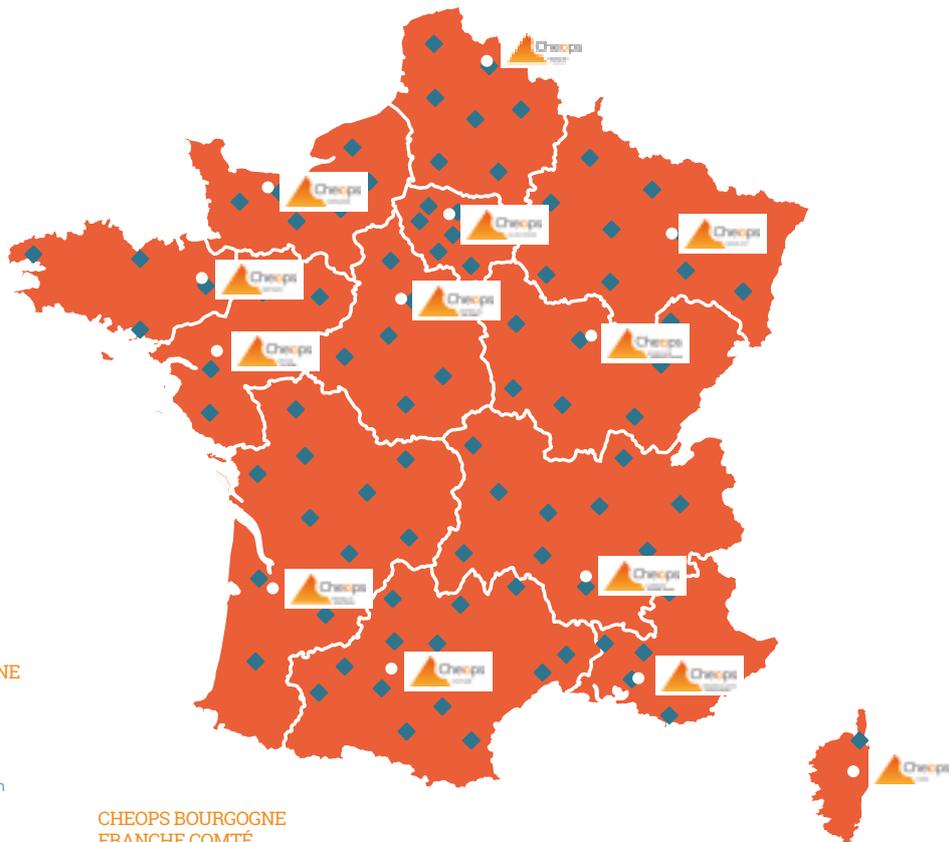
Président : M. LUCIEN BARBOLOSI
253 route d'Agliani Quartier Montesoro
20600 BASTIA
Tél. 04 95 32 01 68
contact@cheops-corse.com
www.cheops-corse.com

CHEOPS GUADELOUPE

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

CHEOPS MARTINIQUE

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



47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS

Tél. 01 44 23 76 06

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

Retrouvez-nous :



Cheops, Conseil national
Handicap et Emploi des OPS



@Cheopsconseil



Cheops-conseil national handicap
et emploi des organismes de placement



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



Cheops partenaire de Fabrice Payen,
Team Vent Debout-Route du Rhum 2022

