

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

2018



**Cheops**

CONSEIL NATIONAL  
HANDICAP & EMPLOI  
DES ORGANISMES  
DE PLACEMENT  
SPÉCIALISÉS

LE RÉSEAU DES CAP EMPLOI



# SOMMAIRE

- p.3 **Édito**
- p.4 **Missions et pilotage de Cheops**
- p.8 **Soutenir le développement et la valorisation des Cap emploi**
  - p.9 Développement et valorisation
  - p.13 Témoignages
  - p.14 Résultats 2018 des Cap emploi
- p.16 **Renforcer l'animation régionale**
- p.20 **Une dimension nationale fondée sur l'expertise**
  - p.21 Représentation institutionnelle
  - p.22 Les partenariats
  - p.24 Les événements Cheops 2018
  - p.26 La communication Cheops
  - p.28 L'actualité 2018
  - p.30 Interview Jean Bassères, Directeur Général Pôle emploi
  - p.31 Le centre de formation Handi-Formation
  - p.34 La démarche qualité
- p.35 **Perspectives 2019 et Lexique**

---

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

**Directrice de publication :**  
Marlène CAPPELLE

**Comité de rédaction :**  
Jean-Pierre BÉNAZET,  
Marlène CAPPELLE,  
Bérengère CASTELAIN,  
Christine BROULEAU,  
Carole POIROT

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

**Date de parution :**  
Mai 2019

**Dépôt légal :**  
Mai 2019

**ISSN :**  
2557-1338



**Jean-Pierre BÉNAZET**  
Président de Cheops

**E**n 2018, les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein des Organismes de Placement Spécialisés, dénommés Cap emploi, conformément à l'article 101 de la loi du 8 août 2016 et dans un objectif fort de sécurisation des parcours professionnels.

Cheops, en tant que représentant de l'ensemble des OPS, a accompagné les équipes aux évolutions des missions, à travers notamment la mise en place d'un parcours certifiant « Handicap : accès et maintien dans l'emploi ».

De nombreux chantiers ont été mis en place durant cette année, le chantier concernant la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés traduite dans la loi « la liberté de choisir son avenir professionnel », le chantier sur la rénovation de l'offre de services relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi à destination des personnes handicapées et des employeurs, ou encore le chantier lancé conjointement avec Pôle emploi et la DGEFP sur le partenariat renforcé entre les deux acteurs du Service Public de l'Emploi que sont Pôle emploi et Cap emploi.

Cheops et les Cap emploi se sont mobilisés sur l'ensemble de ces chantiers, dans l'objectif d'améliorer de façon continue les services aux personnes et aux employeurs.

Le rapport d'activité se veut la synthèse des moments forts de l'année 2018 et la valorisation du travail des permanents de Cheops mais également des Présidents et Directeurs qui se sont impliqués à nos côtés et surtout des 2200 salariés Cap emploi qui œuvrent au quotidien sur le terrain.

Les enjeux restent nombreux : faire baisser le taux de chômage des personnes en situation de handicap, rendre l'entreprise plus inclusive, sécuriser les parcours professionnels.

C'est par l'animation du réseau des Cap emploi, le renforcement de l'expertise de ceux-ci et le développement des partenariats que Cheops poursuit son engagement au côté des pouvoirs publics.



# MISSIONS et pilotage de Cheops

## MISSIONS ET PILOTAGE

**C**réé 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 au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- ▶ **Professionaliser** les équipes et les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées.

### La gouvernance Cheops

**Président** : Jean-Pierre BENALET

**Président d'honneur** : Camille MONIN

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

La dernière Assemblée Générale s'est tenue le 13 septembre 2018 lors du Congrès National Cheops à La Rochelle. La prochaine Assemblée Générale se tiendra lors du Congrès National à Besançon les 11,12 et 13 septembre 2019.

### Le Conseil d'Administration Cheops

Le Conseil d'Administration Cheops, élu en septembre 2018, est composé de 54 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 15 membres. Il se réunit a minima 4 fois par an.

#### Membres du Bureau 2019



**Président**  
Jean-Pierre BENALET



**Vice-Présidente**  
Corinne CHAPEL



**Vice-Président**  
Alain FROUARD



**Vice-Président**  
Michel-André PHILIPPE



**Trésorier**  
Jean-Pierre LONDEIX



**Secrétaire**  
Isabelle FAURE



Roland ATGER



Benoît DEBOOS



Jean-Jacques FAVRE



Roger PARFAIT



Franck SEURIN



Dominique SILVANI



Max THOUANEL



Sophie TONDELIER



Jean-Marie VIEILLARD



Georges BENIZE

Monsieur BENIZE, membre actif et fondateur du réseau Cheops, nous a quitté le 20 août 2018. Nous souhaitons rendre hommage à son engagement sans faille en faveur des personnes en situation de handicap et à son implication permanente à nos côtés.

# MISSIONS ET PILOTAGE

## L'équipe nationale 2019

L'équipe nationale de Cheops est composée de 6 permanentes :



**Déléguée Générale**  
Marlène CAPPELLE



**Chargée de Mission  
Formation**  
Christine BROULEAU



**Chargée de Mission  
Expertise &  
Développement**  
Bérengère CASTELAIN



**Conseillère  
Communication**  
Carole POIROT

Assistante Formation

Assistante



Gilles LENICE

Gilles Lenice, Délégué Général depuis 2014, est parti à la retraite le 31 décembre 2018. Nous le remercions pour son inestimable implication au sein de Cheops et l'ensemble de ses actions qui ont porté le réseau des Cap emploi. Marlène CAPPELLE lui a succédé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

★ Bérengère CASTELAIN

Depuis le 19 novembre 2018, Bérengère CASTELAIN a intégré l'équipe Cheops. Elle est principalement chargée de la mise en œuvre et de la gestion du Centre Ressources Compensation, et intervient également dans la gestion de dossiers thématiques en lien avec les politiques publiques de l'emploi et de la formation et partenariales.

## Les commissions de travail



**Les commissions et groupes de travail composés de membres de l'équipe nationale, d'élus, de directeurs et de conseillers Cap emploi mettent en œuvre les décisions prises par la gouvernance de Cheops et sont force de propositions pour alimenter les travaux 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 2018, les principales commissions étaient :

### ► La commission Formation

La commission formation s'est réunie 4 fois en 2018 dont une fois en visioconférence. 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 pilote la démarche qualité et la certification ISO 9001. Elle est composée de 6 directeurs-trices

de Cap emploi et est animée par un permanent de Cheops. Elle élabore les orientations annuelles et le plan d'actions qui en découle sur les axes accompagnement des structures, communication autour de la démarche, évolution du kit de certification et mise en œuvre des prestations d'audit interne et d'évaluation de l'offre de services à destination des Cap emploi. Elle se réunit deux fois par an en présentiel.

### ► Groupe de travail accès au numérique

Le groupe de travail s'est réuni 1 fois en 2018. Il est composé de 11 membres (directeurs et collaborateurs de Cap emploi) et de la Conseillère communication de Cheops. Il a pour objectif de réfléchir au déploiement sur le réseau des outils numériques et web en lien avec la délivrance de l'offre de services.

### ► La commission Offre de services employeurs

La commission s'est réunie 2 fois en 2018 et est composée de 8 administrateurs et directions de Cap emploi. Elle est animée par un directeur de Cap emploi. En 2018, la commission a concentré ses travaux

sur le déploiement de l'offre de services grands comptes, afin de proposer une intervention harmonisée des Cap emploi sur l'ensemble du territoire.

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

La commission s'est réunie 3 fois en 2018. Elle est composée de 14 membres (directions et chargés de mission de Cap emploi) et est animée par une directrice de Cap emploi. En 2018, les travaux ont essentiellement porté sur l'accompagnement des structures au déploiement de la nouvelle offre de services sur la partie maintien dans l'emploi et la mise en place d'outils tels qu'une grille de lecture du bilan maintien ou encore une note sur le maintien dans l'emploi délivré par les Cap emploi. Elle joue également un rôle essentiel dans la contribution aux travaux de la convention multipartite.

### ► La commission Finances

La commission est animée par le trésorier de Cheops et se compose de 6 autres élus. Elle s'est réunie 2 fois en 2018. Elle traite des questions relatives au budget et aux financements de l'association.



Soutenir le  
DÉVELOPPEMENT  
et la VALORISATION  
des Cap emploi

## LES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS EN QUELQUES MOTS

Depuis le 1er janvier 2018, et conformément à l'article 101 de la loi travail du 8 août 2016, les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein des Organismes de Placement Spécialisés dénommés Cap emploi.

**98 structures présentes sur l'ensemble du territoire et plus de 2200 salariés accompagnent les personnes et les employeurs.**

### LES MISSIONS DES CAP EMPLOI S'ADRESSENT :

► **Aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (article L5212-13 du code du travail) et orientées marché du travail ou en cours de l'être ou prêtes à engager une démarche dans ce sens et pour lesquelles le handicap est le frein principal à l'accès et/ou au maintien en emploi, quel que soit leur statut : demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants

► **Aux employeurs privés et publics quel que soit leur effectif**

Les Cap emploi développent une **expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours** pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap

De par leur expertise, les Cap emploi **informent, conseillent et accompagnent les employeurs** dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi

L'expertise des Cap emploi se fonde sur un principe de **compensation** en lien avec le handicap et en **complémentarité** avec le droit commun.

### ILS ONT DEUX GRANDES MISSIONS :

► L'accompagnement VERS l'emploi

► L'accompagnement DANS l'emploi

## LES CAP EMPLOI : ACTEURS DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)

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

Ils sont opérateurs du **Conseil en Évolution Professionnelle** au même titre que Pôle emploi, les Missions Locales et l'APEC.

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

Les Cap emploi sont financés par l'Agefiph, le Fiphfp et Pôle emploi



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



## LES MISSIONS DES CAP EMPLOI

L'accueil et l'orientation des personnes, des employeurs et des partenaires constituent la première étape menant à l'accompagnement, permettant d'informer et d'orienter vers le bon interlocuteur à l'interne ou à l'externe.

## LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

**Les missions d'accompagnement vers l'emploi ont pour objectifs d'informer, de conseiller et d'accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs en vue d'une insertion durable en milieu ordinaire de travail et à la pérennisation de l'insertion par un suivi durable.**

## LES GRANDES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI :

### ► Pour la personne :

- Le diagnostic de situation, au regard de son handicap ou de son état de santé et dans sa relation à l'emploi, permettant **d'évaluer les besoins de compensation tout au long de l'accompagnement.**
- L'accompagnement à l'évolution et à la transition professionnelles, **incluant la délivrance du Conseil en Évolution Professionnelle** et la mise en œuvre du projet par la formation .
- L'accompagnement à l'accès à l'emploi, **en proposant des moyens adaptés notamment au regard du handicap et des moyens de compensation**, pour favoriser le retour ou l'accès à l'emploi, et accompagner la personne dans ses relations avec l'employeur.

### ► Pour l'employeur

- Le diagnostic de situation permettant de cibler les attentes et besoins et de **co-construire l'accompagnement proposé par le Cap emploi.**
- L'appui au recrutement pour accompagner les employeurs dans leur processus de recrutement, de définition de leurs besoins en compétences et profils et de détermination des compensations éventuelles à mettre en œuvre.

## LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

**Les missions d'accompagnement dans l'emploi ont pour objectifs d'informer, conseiller et accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap mais également dans les projets d'évolution ou de transition professionnelle des salariés, agents de la fonction publique ou travailleurs indépendants.**

## LES GRANDES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI :

### ► Pour la personne :

- Le diagnostic de situation, notamment au regard de son handicap ou de son état de santé et dans sa relation à l'emploi, **permettant d'évaluer les besoins de compensation tout au long de l'accompagnement.** Le diagnostic est croisé avec celui de l'employeur dans le cadre d'une situation de maintien dans l'emploi.
- L'accompagnement à l'évolution et à la transition professionnelles, incluant la délivrance du Conseil en Évolution Professionnelle et la mise en œuvre du projet par la formation dans **un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle.**

### ► Pour l'employeur

- Le diagnostic de situation permettant de cibler leurs attentes et besoins et de **co-construire l'accompagnement proposé par le Cap emploi.**
- L'accompagnement à l'évolution professionnelle des salariés, à la demande de l'employeur, **afin de sécuriser la mobilité interne.**

### ► Pour la personne et l'employeur :

- **L'accompagnement au maintien dans l'emploi** ayant pour finalité d'intervenir au sein de l'entreprise ou de l'établissement pour **l'identification, la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien** dans le cas d'une situation individuelle dans laquelle une personne risque de perdre son emploi du fait de l'inadéquation entre son état de santé et sa situation de travail. Il permet également d'apporter un appui expert aux parties prenantes du service que sont la personne, l'employeur et les services de santé au travail.

## FOCUS SUR LE SUIVI DURABLE : LA SÉCURISATION DES PARCOURS AU CŒUR DE L'INTERVENTION DES CAP EMPLOI

Le suivi durable s'adresse aux employeurs et aux personnes ayant bénéficié d'un accompagnement par le Cap emploi dans la continuité d'un parcours actif.

Il a pour finalité de sécuriser le parcours par le suivi des actions mobilisées dans le cadre de l'accompagnement notamment de maintien dans l'emploi et d'insertion. Un

plan d'actions est élaboré avec l'employeur et la personne en fonction de la situation, notamment au regard du handicap et des moyens de compensation mis en œuvre.

Un suivi systématique à 6 mois est effectué dans les situations de maintien dans l'emploi. Dans le cadre d'une insertion, le Cap emploi met en place un suivi des solutions et des adaptations en lien avec le handicap, postérieur à la période d'essai, mais également en cas de contrats à durée déterminée, de contrats aidés ou de contrats en alternance.

## NOUVELLES MISSIONS, NOUVELLE IDENTITÉ VISUELLE

Communiqué de presse des commanditaires 11 septembre 2018

Depuis le 1er janvier 2018, l'élargissement des missions des OPS au maintien dans l'emploi a donné lieu à la refonte de la charte graphique des OPS. Cette identité visuelle accompagne ces évolutions et souligne la spécificité de leurs actions tournées vers les travailleurs en situation de handicap et vers les employeurs. Cette nouvelle identité vise à améliorer la lisibilité et la visibilité de ces organismes avec notamment un nouveau logo, facile à lire et repérable dans l'espace public.

Cette nouvelle identité prend en compte l'histoire des OPS puisque le nom Cap emploi est conservé et que le design du nouveau logo s'appuie sur la couleur verte du logo des Sameth.

Le logo combine un signe graphique qui fait sens et donne de la singularité. Le « a » en forme de flèche évoque l'orientation et les parcours professionnels qui caractérisent les missions d'insertion et de maintien dans l'emploi des nouveaux Cap emploi.

La typographie est épurée pour être plus facile à déchiffrer mais suffisamment singulière pour être reconnue et attribuée aux Cap emploi.

### LE NOUVEL ENVIRONNEMENT VISUEL

Cap emploi accueillera des photos de feuillages d'arbres pour soutenir la vocation accueillante des Cap emploi et illustrer les missions d'accompagnement, d'évolution et de perspectives professionnelles.

### UNE NOUVELLE SIGNATURE

Le réseau Cap emploi est chargé par l'Etat, Pôle emploi, le Fiphfp et l'Agefiph, en complément des dispositifs emploi-formation tout public, d'accompagner les travailleurs en situation de handicap dans leurs démarches pour trouver ou conserver un emploi et de les soutenir tout au long de leur parcours professionnel. Cap emploi appuie aussi les employeurs pour recruter, insérer et maintenir dans la durée des travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs. Pour l'ensemble de ces missions, il s'appuie sur les dispositifs emploi/formation de droit commun ouverts à l'ensemble du public et sur l'offre de services et d'aides financières du Fiphfp et de l'Agefiph. Une nouvelle signature synthétise ces ambitions :

« **Handicap, recrutement et maintien** ».



Acteur du service public de l'emploi piloté par:



## LES PLUS-VALUES DES CAP EMPLOI



**Sécuriser les parcours professionnels** pour faciliter l'accès à l'emploi et prévenir des ruptures de parcours



**Proposer un accompagnement global** auprès des employeurs sur la question de l'emploi et du handicap



**Gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi** des personnes en situation de handicap



**Garantir une continuité d'accompagnement pour** les personnes quel que soit leur statut : demandeur d'emploi, salarié, agent de la fonction publique ou travailleur indépendant, et en cas de changement de statut



**Apporter une meilleure lisibilité des services** rendus aux personnes et aux employeurs



**Prendre en compte, tout au long du parcours, le besoin de compensation** de la personne et mobiliser les moyens adéquats



**Proposer un référent pour la personne et l'employeur** pendant toute la durée de l'accompagnement et dans la mobilisation des partenaires



**Assurer un maillage territorial** permettant une proximité avec les personnes et les employeurs



## LE RÉSEAU EN 5 ENGAGEMENTS

- 1** Les Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap, **quel que soit leur degré d'éloignement à l'emploi**
- 2** Les Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap orientées marché du travail, **quelle que soit la nature du handicap**
- 3** Les Cap emploi développent une **stratégie proactive** en direction des employeurs privés et publics
- 4** Les Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap **tout au long de leur parcours professionnel**
- 5** Les Cap emploi s'appuient sur leur **réseau de partenaires**

## CAP EMPLOI 07-26

### Un exemple de maintien dans l'emploi



La salariée présentant les aménagements en atelier dans le cadre de son maintien en emploi

#### CONTEXTE

Madame X était en poste au sein de l'entreprise depuis 37 ans. En arrêt de travail pendant 23 mois dans le cadre d'une maladie professionnelle, le Médecin du Travail, en accord avec la salariée et l'entreprise, a sollicité l'intervention de Cap emploi 07-26 afin de rechercher une solution. Durant toute la démarche, **Cap emploi a coordonné l'ensemble des interventions** en lien étroit avec l'entreprise, la salariée et le médecin du travail mais aussi avec les autres acteurs : CHSCT, CARSAT, Médecin conseil, Ergonome, Agefiph et fournisseurs de matériel adapté. Reprenant sur un temps partiel thérapeutique, la personne a été affectée **sur un poste adapté, créé spécifiquement pour elle** dont les tâches, préalablement réalisées en Angleterre, ont été relocalisées à Taulignan.

Dans un deuxième temps, l'entreprise ayant des projets de développement technologique et commercial, la mise en œuvre d'une étude préalable à l'aménagement de situation de travail a permis de retravailler sur la création d'une nouvelle ligne de production prenant en compte les préconisations du médecin du travail. Les fruits de la réflexion ont bénéficié à l'ensemble du collectif de travail, l'organisation de la ligne de production ayant été pensée en ce sens. **Cap emploi a su mobiliser des outils et dispositifs tels que le temps partiel thérapeutique, les études de poste, les aménagements du poste de travail en lien étroit avec le médecin du travail, et les acteurs concernés.**

#### RÉSULTATS

- ▶ Une reprise progressive en fonction de l'état de santé de la salariée
- ▶ Un poste de travail réfléchi et organisé en intégrant les prescriptions médicales
- ▶ Un maintien de la salariée sur un nouveau poste de travail

#### CONCLUSION

**Les approches volontaristes, la motivation et l'implication totale de l'entreprise et de la salariée** conjuguées à l'expertise de services spécialisés permettent un maintien en emploi tout en favorisant la prise en compte de l'aspect santé au travail dans une vision prospective.

## CAP EMPLOI 14

### Interview de Anne-Laure FERON, référente Handicap Crédit Mutuel de Normandie



Céline SOENEN, chargée d'entreprise et de reclassement au Cap emploi 14 et Anne-Laure FERON, chargée des Ressources Humaines, référente Handicap Crédit Mutuel Normandie

Le Crédit Mutuel de Normandie est une banque mutualiste, de proximité, élue pour la 11ème année consécutive, N°1 du secteur banque de la relation client, banque préférée des clients-sociétaires.

En 2018, deux référents handicaps ont été nommés et c'est donc tout naturellement qu'un **partenariat plus soutenu s'est mis en place avec les CAP EMPLOI, dont CAP EMPLOI 14.**

Etre référent handicap n'est pas ma fonction principale, je suis chargée des Ressources Humaines et mes missions sont diverses. Aussi j'apprécie grandement de **n'avoir qu'un seul interlocuteur pour écouter mes besoins et y répondre.**

Céline SOENEN, chargée d'entreprise et de reclassement au CAP EMPLOI 14 est **mon unique point d'entrée**, c'est donc un **énorme gain de temps**. En effet, elle se charge de collecter les informations au sein de son réseau, de filtrer les informations, de passer les coups de fils aux bons interlocuteurs (médecin du travail, ergonome, prestataires, etc...) et me recontacte pour synthétiser les différents échanges.

Nous avons débuté notre partenariat avec des CDD l'été dernier (5 contrats), puis lors de la semaine du Handicap en Novembre dernier. Elle m'avait construit avec l'aide de ses collègues, **un job-dating pré-qualifié** de très grande qualité me permettant à l'issue de recruter 4 personnes.

**En parallèle de ses missions d'insertion, je la contacte également lorsque j'ai besoin d'être accompagnée et guidée pour maintenir dans son emploi un/une salarié (e).**

Concrètement en 1 an grâce au partenariat de qualité que nous avons avec CAP EMPLOI :

- ▶ Nous avons doublé notre DOETH,
- ▶ Nous avons accueilli 1 personne dans le cadre d'une PMSMP,
- ▶ Nous avons accompagné 3 personnes pour les maintenir à leur poste de travail
- ▶ Nous sommes membre du réseau de "Réfèrent Handicap" animé par l'AGEFIPH

Notre prochain projet en commun c'est la réussite de la journée Duoday du 16 Mai prochain, où **40 salariés du Crédit Mutuel Normandie se sont portés volontaires !**

Notre prochain challenge serait de pouvoir intégrer prochainement une personne en alternance, affaire à suivre.

## L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ET DES EMPLOYEURS EN 2018

**179 273 personnes** toujours en accompagnement vers l'emploi au 31 décembre 2018 et **41 840 salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants** accompagnés pour un maintien dans l'emploi

Plus de **150 000 employeurs** ont fait appel aux services Cap emploi en 2018 pour être accompagnés dans leurs problématiques de recrutement et de maintien en emploi.

## LES MOYENS MOBILISÉS DANS L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

UNE HAUSSE DES FORMATIONS QUALIFIANTES, DIPLOMANTES ET CERTIFIANTES :

Résultats 2018 :

► **21 459**

entrées en formation qualifiante, diplômante ou certifiante (hausse de **4.6%** vs 2017)

► **11 407**

entrées en pré-qualifications et remises à niveau (baisse de **15.2%** vs 2017)

► **1 449**

Comptes Personnels de Formation mobilisés dont 83% sur des formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes

La montée en qualification des personnes accompagnées par les Cap emploi passent par plusieurs vecteurs : la formation dans le cadre du parcours d'accompagnement vers l'emploi, les contrats en alternance ou encore les Parcours Emploi Compétences.

UNE HAUSSE DES PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)

En 2018, les Cap emploi ont prescrit et suivi **13 769 PMSMP**, soit une hausse de **10.2%** vs 2017.

La PMSMP est un véritable outil de rencontre entre la personne et l'employeur. Les Cap emploi s'appuient sur leur réseau d'employeurs pour permettre aux personnes ces immersions indispensables dans des étapes d'élaboration et validation de projet. La PMSMP peut également être mobilisée pour initier une démarche de recrutement.

**20%** des PMSMP aboutissent à la signature d'un contrat au sein de l'entreprise ou l'établissement d'accueil de la personne.

## DES PLACEMENTS EN HAUSSE NOTAMMENT SUR LES CDI

Dans la continuité des années précédentes, l'activité de placements des Cap emploi poursuit sa hausse en 2018 notamment sur les CDI et les créations d'activité.

**84 358 placements** réalisés en 2018 **+0.2%** vs 2017 (tout type de contrat et créations d'activité)

La hausse des placements se traduit dans le secteur privé (**+1.7%** vs 2017)

Le secteur public présente quant à lui une baisse des placements déjà constatés en 2017, liée à un recours plus faible aux contrats aidés.

Les CDI poursuivent leur progression, avec **16 073 contrats** réalisés (**+ 2,3 %** vs 2017)

La création d'activité connaît également une forte croissance avec une réalisation à hauteur de **1825 créations** en 2018 (**+ 16,8 %** vs 2017)

Le recours à l'alternance reste relativement constant avec **3 869 contrats de professionnalisation et d'apprentissage** réalisés en 2018.

A noter que la part des contrats aidés poursuit sa baisse, ne représentant que **38% des contrats réalisés dans la fonction publique** et **30% dans le secteur privé**. Cette baisse s'explique par l'arrêt des contrats CUI-CAE et à la mise en place des Parcours Emploi Compétences au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2018. L'Agefiph a également revu son offre d'intervention en 2018 avec une mise en œuvre des nouvelles aides et mesures dès avril, centrées sur les besoins de compensation de la personne.

Les résultats de placements 2018 confortent la plus-value et l'expertise des Cap emploi dans la relation emploi et handicap.

### LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN 2018

L'activité de maintien dans l'emploi a été intégrée au 1<sup>er</sup> janvier 2018 au sein des Cap emploi, en s'appuyant sur l'expertise développée depuis plusieurs années par les associations gestionnaires des Cap emploi, porteuses pour **70%** d'entre elles, du SAMETH jusqu'au 31 décembre 2017.

L'intervention des Cap emploi dans le maintien dans l'emploi a été centrée sur les situations complexes nécessitant l'expertise sur la recherche et la mise en œuvre de la solution de maintien.

En 2018, **19 452 maintiens** ont été réalisés, soit un **taux de maintien de 91%** sur les parcours clos en 2018 hors causes exogènes ( exemples : déménagement, décès... ).



**87% des signalements** proviennent des **3 principaux acteurs impliqués** dans les situations individuelles de maintien dans l'emploi interagissant avec les Cap emploi :

▶ Avec **47% 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 **24%**

▶ La **part des signalements effectués par les personnes** est de **16%**

Depuis la mise en œuvre des nouvelles missions des Organismes de Placement Spécialisés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, **68% des personnes sans solution de maintien ont poursuivi leur accompagnement par le Cap emploi**. Les 32% interrompant leur accompagnement poursuivent leur parcours de soin ou ne souhaitent pas être accompagnés dans leurs démarches par le Cap emploi.

### FOCUS SUR LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE :



Une montée en charge du Conseil en Évolution Professionnelle liée à la délivrance du CÉP salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018

Rappel : les Cap emploi sont reconnus opérateurs du CÉP dans la loi du 5 mars 2014 et dans la loi "La liberté de choisir son avenir professionnel" de septembre 2018.

En 2018, **77 696 CÉP** ont été délivrés  
**+ 38.2 % vs 2017.**

Pour accompagner l'ouverture du CÉP au public salariés, Cheops a actualisé son programme de formation à destination des équipes Cap emploi. 18 sessions de formation ont été délivrées en 2018.

Le mois du CÉP : en avril 2018, Cheops et les Cap emploi ont lancé plusieurs actions sur le CÉP (vidéo de sensibilisation, témoignage sur la mise en œuvre, supports d'information à destination des personnes ...)



Cheops est partie prenante de la communauté digitale des conseillers en évolution professionnelle animée par Centre Inffo et l'UODC (Université Ouverte Des Compétences). Cheops participe au comité de pilotage opérationnel, au comité de pilotage institutionnel et est membre de la rubrique échanges hors pairs. En novembre 2018, **147** conseillers Cap emploi étaient inscrits sur une communauté globale de 648 conseillers. Pour les conseillers, il s'agit principalement de faire des échanges de bonnes pratiques et de mutualiser les outils autour du CEP.



# Renforcer L'ANIMATION RÉGIONALE

**Cheops** place au cœur de ses priorités la question de la construction régionale.

Dans le rapport d'orientation de **Cheops** présenté au Congrès 2018, il est rappelé l'enjeu de cette structuration. **Cheops** doit affirmer sa pleine position au niveau régional afin de **mieux assurer la représentation institutionnelle** du réseau dans les échanges avec les interlocuteurs régionaux, de **mieux coordonner les actions** entre le national et le local, 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 des travailleurs handicapés par leurs présences politique et technique sur les différentes instances décisionnaires et opérationnelles mais également par la mise en place de plans d'actions ou partenariats spécifiques.

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).

### CHEOPS BRETAGNE- PRITH : SIGNATURE DE L'ACCORD-CADRE LE 4 JUILLET 2018

Christophe Mirmand, Préfet de la région Bretagne, signe l'accord-cadre partenarial 2018-2021 pour la mise en œuvre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Bretagne. 28 signataires dont Cheops Bretagne

Le plan d'actions est actualisé chaque année. Il précise les mesures concrètes au niveau régional pour faire progresser l'emploi des personnes handicapées.



#### 5 grands objectifs pluriannuels sont fixés :

- ▶ **Axe 1** : Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en mobilisant toute l'offre disponible
- ▶ **Axe 2** : Diversifier les trajectoires d'insertion professionnelle et sécuriser les parcours
- ▶ **Axe 3** : Renforcer la mobilisation des employeurs privés et publics
- ▶ **Axe 4** : Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi
- ▶ **Axe 5** : Observer, informer, valoriser

### CHEOPS ILE DE FRANCE CONVENTION RÉGIONALE "ATOUTS POUR TOUS"



"**Atouts pour tous**", rassemble l'État, la Région Ile-de-France, l'Agefiph, le Fiphfp, l'Agence Régionale de Santé, les trois académies franciliennes, l'Onisep, l'ARML, Cheops Ile de France ainsi que de nombreux établissements d'enseignement supérieur et de grandes entreprises.

« **Atouts pour tous** » s'adresse aux jeunes en situation de handicap de moins de 30 ans quel que soit leur statut : lycéens y compris ceux relevant des établissements et services médico-sociaux, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle ou continue ou en reprise d'étude, jeunes à la recherche d'un premier emploi.

**En Ile-de-France, près de 15 000 jeunes sont potentiellement concernés par cette convention.**

Au travers de cette convention, il s'agit de mieux coordonner les dispositifs d'accompagnement des jeunes dans leurs études, prévenir les ruptures dans leur cursus et sécuriser leur parcours vers un premier emploi.

Le 28 janvier 2019, l'ensemble des signataires de la convention "**Atouts pour tous**" s'est retrouvé pour signer la convention de partenariat

## 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

### CHEOPS ARA LANCE L'E-LEARNING "ABORDER LA QUESTION DU HANDICAP DANS SES RECHERCHES D'EMPLOI"

[www.elearningopsara.fr](http://www.elearningopsara.fr)

Dans une logique de production constante de valeur ajoutée, et grâce au soutien du Conseil Régional Auvergne Rhône-Alpes, Cheops Auvergne- Rhône-Alpes a développé un module de e-learning "**Aborder la question du handicap dans ses recherches d'emploi**" désormais accessible sur la plate forme [www.elearningopsara.fr](http://www.elearningopsara.fr)

Il s'agit d'une plateforme de mise à disposition de ressources d'information et de sensibilisation autour de la thématique Emploi et Handicap. Elle s'adresse à toute personne dont l'état de santé constitue un frein dans ses démarches de recherche d'emploi ou de maintien sur son poste de travail. Elle s'adresse aussi aux employeurs, privés et publics, susceptibles de les embaucher, et aux partenaires de l'emploi, de l'insertion et du maintien... Elle vise à répondre aux principales questions que l'on peut

se poser lors d'une recherche d'emploi, lorsque l'on est en situation de handicap :

- ▶ Quand et comment parler de mon handicap ?
- ▶ Comment faire reconnaître mon handicap avant, pendant et après la prise de poste ?
- ▶ Quels outils et dispositifs peuvent m'aider dans mes démarches ?

Et pour les employeurs :

- ▶ Comment conduire une politique d'emploi de personnes handicapées ?
- ▶ Qui peut m'aider à recruter et maintenir dans l'emploi ?
- ▶ Comment sensibiliser mes équipes à l'intégration d'une personne en situation de handicap ?

**E-LEARNING OPS ARA**  
Handicap & emploi

Rechercher un cours

**E-LEARNING OPS ARA**

**Les Cap emploi d'Auvergne Rhône-Alpes, réunis en Cheops ARA, vous proposent cette plateforme de mise à disposition de ressources d'information et de sensibilisation autour de la thématique Emploi et handicap.**  
Elle s'adresse à toute personne dont l'état de santé constitue un frein dans ses démarches de recherche d'emploi ou de maintien sur son poste de travail. Elle s'adresse aussi aux employeurs, privés et publics, susceptibles de les embaucher, et aux partenaires de l'emploi, de l'insertion et du maintien...

**Elle vise à répondre aux principales questions que l'on peut se poser lors d'une recherche d'emploi, lorsque l'on est en situation de handicap :**

- ▶ Quand et comment parler de mon handicap ?
- ▶ Comment faire reconnaître mon handicap avant, pendant et après la prise de poste ?
- ▶ Quels outils et dispositifs peuvent m'aider dans mes démarches ?

**Et pour les employeurs :**

- ▶ Comment conduire une politique d'emploi de personnes handicapées ?
- ▶ Qui peut m'aider à recruter et maintenir dans l'emploi ?
- ▶ Comment sensibiliser mes équipes à l'intégration d'une personne en situation de handicap ?

# LA GOUVERNANCE DES CHEOPS RÉGIONAUX

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

### LA COORDINATION ENTRE CHEOPS NATIONAL ET CHEOPS RÉGIONAL

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

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

# LE PILOTAGE DES CHEOPS RÉGIONAUX

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

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX CHEOPS (CRC)

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

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

Les CRC se sont réunis 2 fois en 2018. Les principaux points abordés sont les sujets d'actualité, les dispositifs, outils et opérations à déployer sur le réseau.



Réunion des CRC le 24 janvier 2018

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX FORMATION (CRF)

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

Les CRF se sont réunis 1 fois en 2018.

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

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX MAINTIEN (CRM)

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

### 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 1 fois en 2018.



Une  
DIMENSION  
NATIONALE  
fondée sur  
l'expertise

# Une représentation INSTITUTIONNELLE



### Défenseur des droits

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



### CNEFOP

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

En tant que membre du CNEFOP, Cheops a participé aux séances plénières et commissions mises en place en 2018.

L'examen des textes pour avis a constitué un travail considérable en 2018, compte tenu des réformes en cours notamment sur la formation professionnelle. Cheops apporte son expertise dans le champ spécifique du handicap afin de s'assurer de la bonne prise en compte de ces publics.

Le déploiement du CÉP et CPF s'est poursuivi en 2018, dans l'attente de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de la refonte du cahier des charges du CÉP.

Le CNEFOP a pris fin au 31 décembre 2018.



Le Conseil national Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH)

### CNCPH

#### Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

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

La veille sur les projets de loi, textes législatifs et décrets, les propositions apportées au regard de la prise en compte réelle des personnes en situation de handicap, forment le socle d'intervention de Cheops. Cheops a participé à 11 réunions du CNCPH en 2018

### Comité d'Entente

Regroupant l'ensemble des associations de personnes handicapées, la présence de Cheops au sein de ce comité est importante afin de poursuivre le lien avec ces associations dans une dimension professionnelle sur le champ de l'emploi des personnes handicapées. Le comité prépare aussi les réunions du CNCPH et les grands événements du CIH (Comité Interministériel du Handicap) et de la CNH (Conférence Nationale Handicap). Cheops a participé à 3 réunions du Comité d'entente en 2018

### Convention Multipartite

En tant que signataire de la convention multipartite, Cheops participe à la fois aux comités de pilotage et aux comités techniques.

Des représentants du réseau sont également impliqués dans la mise en place de groupes issus de la convention notamment sur la thématique du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

### Comité de pilotage commanditaires – Cheops

Suite aux évolutions des missions et du statut SIEG des OPS, le pilotage des Cap emploi a été rénové et se scinde désormais en une conférence des commanditaires réunissant la DGEFP, Pôle emploi, l'Agefiph et le Fiphp, et en un comité de pilotage auquel est associé Cheops.

En 2018, plusieurs chantiers ont été lancés: la nouvelle identité visuelle des Cap emploi, la rénovation des indicateurs de suivi de l'activité et la mise en œuvre des dialogues de gestion.



### CFEA

#### Collectif France Emploi Accompagné

Membre fondateur du Collectif France Emploi Accompagné, Cheops appuie le dispositif en tant que membre du Conseil d'Administration et poursuit la politique de professionnalisation des directions des Organismes de Placement Spécialisés Cap emploi. D'autre part, Cheops est membre du comité de pilotage sous la présidence de Madame CLUZEL, Secrétaire d'État aux Personnes Handicapées, au titre de membre du Service Public de l'Emploi.

# Les PARTENARIATS

En tant qu'interlocuteur privilégié de la question emploi-handicap, Cheops tisse un réseau de partenariat avec les acteurs concernés.

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



### LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Convention de coopération renforcée avec Pôle emploi



### LE SECTEUR ADAPTÉ ET DE LA RÉADAPTATION

Convention avec l'Unea



Convention avec la Fagerh



### LES FONDS COLLECTEURS

Convention avec le Fiphfp



### LES ASSOCIATIONS

Convention avec APF France Handicap



### L'ÉTAT

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



## CONVENTION FIPHFP-CHEOPS



### RAPPEL DES OBJECTIFS DE LA CONVENTION :

Signée le 17 mai 2017, la convention entre le Fiphfp et Cheops sert la volonté de développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés auprès des employeurs publics.

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

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

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

## ACTUALITÉS 2018

### Résultats 2018 de l'accompagnement des Cap emploi sur la fonction publique

**18 722 employeurs** publics ont bénéficié d'un service Cap emploi

**6 902 offres d'emploi** recueillies auprès des employeurs publics

**1 619 maintiens** dans la fonction publique

**16 122 contrats signés** dans la fonction publique

### Travaux commun sur l'emploi accompagné

### Formations des conseillers Cap emploi

**18 sessions** de formation sur 2018

**191 conseillers** Cap emploi ont été formés au « maintien dans l'emploi dans la fonction publique ». Ces formations ont été assurées par le Fiphfp et les DTH de certaines régions

### Participation de Cheops au comité éditorial Fiphfp

**Partenariat pour le salon de recrutement virtuel des Cap emploi « Job pour tous »** durant la semaine de l'emploi des personnes handicapées en 2018.

## RAPPEL DES OBJECTIFS DE LA CONVENTION :

Avec une convention signée le 18 mai 2017, la Fagerh et Cheops agissent sur l'ensemble du territoire national en direction de personnes en situation de handicap. Partant de leurs points communs, ils développent leur collaboration pour :

- ▶ Renforcer l'accès à la formation de personnes en situation de handicap, et leur qualification en dispensant une information sur les prestations proposées dans les établissements de réadaptation professionnelle.
- ▶ Offrir une plus grande sécurisation des parcours professionnels dans le cadre de l'accès, du déroulement, et suivi des formations.
- ▶ Favoriser la mise en œuvre des dispositifs d'emploi accompagné.
- ▶ Accentuer la connaissance réciproque des services offerts par les deux organismes.
- ▶ Renforcer les relations entre les structures membres des deux organismes dans une approche à la fois nationale et territoriale.

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

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

## ACTUALITÉS 2018

### Cheops participe aux journées de la réadaptation de la FAGERH

Des rencontres biennales, les Journées de la Réadaptation Professionnelle sont organisées par la Fagerh. Elles rassemblent

- ▶ les professionnels des centres de réadaptation
- ▶ les référents pour l'insertion professionnelle des MDPH
- ▶ Le réseau Cap emploi, Pôle emploi
- ▶ Les représentants d'associations et d'entreprises

### Elles abordent les thématiques liées au soin, à la formation, à l'inclusion professionnelle des personnes handicapées

En 2018, animées par Bruno Rougier, journaliste à France Info, les journées de la réadaptation se sont déroulées les 04 et 05 octobre avec comme thème principal « l'Emploi et la formation dans une société inclusive »

### CONTRIBUTION COMMUNE

**Cheops et la Fagerh ont élaboré une contribution commune dans le cadre de la rénovation de l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs**

## RAPPEL DES OBJECTIFS DE LA CONVENTION :

Le 09 mars 2017, Cheops a signé le contrat de développement des entreprises adaptées.

Les signataires s'engagent réciproquement dans un programme d'actions qui a pour objectifs de :

- 1- concourir à la création d'emplois** pour les personnes en situation de handicap
- 2- accompagner l'évolution professionnelle** des salariés en situation de handicap
- 3- favoriser la modernisation** du secteur adapté.

## ACTUALITÉS 2018

**Contribution commune** Cheops et Unea dans le cadre de leur convention de partenariat, ont élaboré une contribution commune pour dynamiser le recrutement et sécuriser les parcours professionnels dans le cadre de la rénovation de l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs

### Lancement de l'expérimentation « CDD TREMPLIN »

Le décret d'application n°2018-990 publié le 15 novembre 2018, a permis de lancer officiellement l'expérimentation « CDD TREMPLIN ». Pour rappel, dans la logique de mobilisation du triptyque emploi-formation-accompagnement, cette expérimentation ouvre à des entreprises adaptées volontaires, la possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles en ayant recours à un contrat à durée déterminée spécifique dit « CDD tremplin ». L'objectif est de permettre à des personnes handicapées volontaires, dans le cadre d'un parcours limité dans le temps, de bénéficier d'une expérience professionnelle, d'une formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel à la construction duquel les personnes handicapées doivent, à leur mesure, pouvoir contribuer.



# Les événements CHEOPS 2018

## AVRIL

**AVRIL 2018  
LE MOIS DU CONSEIL EN  
ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE  
SUR LE RÉSEAU DES CAP EMPLOI**



En 2018, **77 696** CÉP ont été délivrés

Au mois d'Avril déclaré mois du CÉP pour le réseau des Cap emploi, un ensemble d'actions a été mis en place pour accompagner la professionnalisation des conseillers et pour renforcer l'information des bénéficiaires : création d'une vidéo d'information à destination des personnes, tuto à destination des équipes, diffusion de témoignages, de directions et conseillers sur la mise en oeuvre du CÉP, nouveaux programmes de formation à destination des conseillers ...

**26 AVRIL 2018  
MOBILISATION DU RÉSEAU  
CAP EMPLOI POUR  
L'OPÉRATION DUODAY**



Le DuoDay est une action européenne qui vise à optimiser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Dispositif simple et efficace : le temps d'une journée, une entreprise, une administration, une association ou encore une institution permet des duos entre ses collaborateurs volontaires et des personnes en situation de handicap. Le réseau s'est pleinement mobilisé pour faire de cette journée une opération coup de poing en faveur de l'emploi des personnes handicapées : **1200 duos ont ainsi été réalisés partout en France métropolitaine et en Outre-Mer.**

## MAI



**17 MAI 2018  
PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE DE L'ACTIVITÉ  
2017 DES CAP EMPLOI AU SÉNAT**

Le 17 mai 2018 s'est tenu le quatrième baromètre de l'activité des Cap emploi dans les salons Boffrand de la présidence du Sénat devant 150 partenaires, représentants institutionnels, directeurs et présidents de Cap emploi.

**L'occasion de faire le point sur :**

- ▶ L'activité 2017 des Cap emploi
- ▶ La professionnalisation des équipes, le centre de formation Handi-Formation
- ▶ Un exemple d'entreprise inclusive : le recrutement par l'approche compétences avec l'intervention d'Airbus
- ▶ Le partenariat Fiphfp – Cheops
- ▶ Les expérimentations Pôle emploi – Cap emploi
- ▶ Le centre de ressources compensation de Cheops

## JUIN

**22 MAI AU 08 JUIN 2018  
SALON VIRTUEL JOB POUR  
TOUS – SPÉCIAL ALTERNANCE  
2ÈME ÉDITION**



Pour agir en faveur de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, Hanploi CED en partenariat avec Cheops, le réseau national des Cap emploi se sont associés pour la 2ème édition de "Job pour Tous" avec un focus sur l'alternance du 22 mai au 8 juin 2018. "Job pour Tous" est un outil simple, pratique et entièrement

en ligne, qui permet de reproduire le fonctionnement d'un salon de recrutement sans que les candidats, ni les recruteurs n'aient besoin de se déplacer. Les entretiens sont effectués par visioconférence, chat ou encore par téléphone.

Pour cette deuxième édition,

- ▶ plus de 2000 candidats
- ▶ 147 entreprises ,
- ▶ plus de 800 offres d'emploi,
- ▶ et 215 entretiens

## 27 JUIN 2018 TROPHÉES 11<sup>E</sup> ÉDITION DU PRIX OCIRP HANDICAP

Monsieur Camille MONIN, Président d'honneur de Cheops et membre du jury 2018 a assisté à la soirée de remise des trophées et de la onzième édition du Prix OCIRP

La cérémonie s'est tenue le mercredi 27 juin 2018 à l'Auditorium de la Maison de la Radio, en présence notamment de Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées.

Le jury, composé d'une trentaine de membres, était placé sous la présidence d'honneur d'Axel Kahn, médecin généticien et essayiste, directeur de recherche à l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM), et co-présidé par Marie-Anne Montchamp, présidente de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) et Patrick Gohet, adjoint au Défenseur des Droits en charge de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité. 280 dossiers de candidature ont été étudiés dans le cadre de l'appel à projets 2018.

## AOÛT

### 28-29 AOÛT 2018 UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DU MEDEF

Cheops était présent au Campus HEC de Jouy-en-Josas pour les 20 ans de l'université d'été du Medef

Un temps d'échanges pour rappeler l'importance du lien entre Cheops, les Cap emploi et le monde économique pour œuvrer en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.



Monsieur Benoit Deboos, Président Cap emploi 52 et membre du Bureau Cheops, Monsieur Gilles Lenice Délégué Général Cheops, Madame Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées, Monsieur Camille Monin Président d'honneur Cheops, à l'occasion de l'université d'été du Medef

## SEPTEMBRE

### 12, 13 ET 14 SEPTEMBRE 2018 CONGRÈS NATIONAL CHEOPS

Le Congrès de Cheops à la Rochelle des 12, 13 et 14 septembre qui a rassemblé plus de 220 participants (Administrateurs, Directions et salariés des Cap emploi de toute la France) fut une belle réussite.

Une dizaine d'intervenants officiels ont pris part aux échanges sur l'emploi des personnes en situation de handicap :

Carine CHEVRIER et Marine NEUVILLE, DGEFP

Didier EYSSARTIER, AGEFIPH

Christelle DE BATZ, FIPHP

Firmine DURO et Jean BASSERES Pôle emploi

Jean-François FOUNTAINE, Maire de La Rochelle, Olivier FALORNI, Député Charente Maritime et Philippe MOUILLER, Sénateur des Deux Sèvres

3 jours de travail et de réflexion pour aborder les temps forts de l'année écoulée, les questions d'actualité et les projections pour 2019.

Les grands sujets du Congrès :

- ▶ Les impacts législatifs et réglementaires de la réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- ▶ Les expérimentations et le partenariat Pôle emploi, Cap emploi

## NOVEMBRE

### DU 19 AU 25 NOVEMBRE 2018 SEEPH 2018 : SEMAINE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Chaque année le réseau des Cap emploi se mobilise pour le temps fort de la SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

- ▶ La construction régionale du réseau Cheops
- ▶ L'Assemblée Générale Cheops
- ▶ Un point sur la professionnalisation du réseau au travers du centre de formation Cheops Handi-Formation et de la démarche qualité
- ▶ La mise en place du Centre de Ressources Compensation de Cheops
- ▶ La signature officielle de la convention de partenariat pour le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap dans les services de la ville de la Rochelle, de la Communauté d'Agglomération et du CCAS
- ▶ L'accompagnement des personnes présentant un handicap mental, psychique et dys.

**Signature officielle de la convention de partenariat pour le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap dans les services de la ville de la Rochelle, de la Communauté d'Agglomération et du CCAS.**



Dans toute la France des centaines d'animations et événements ont été organisés par tous les Cap emploi au coeur des territoires : job dating, ateliers, visites d'entreprises, journées portes ouvertes, tables rondes... L'occasion de sensibiliser les acteurs sur la question de l'emploi des personnes handicapées, de favoriser les rencontres entre les candidats et les employeurs (privés et publics) et de valoriser les initiatives et expertises du réseau.

Durant la SEEPH, s'est tenue la troisième édition du salon virtuel de recrutement "Job pour tous" en partenariat avec l'Agefiph, le Fiphfp, l'Oeth et l'Unea.

# Communication Cheops Nouveaux sites internet

Premier trimestre 2019, Cheops a lancé son nouveau site internet ainsi que les 16 sites internet des Cheops régionaux !

A venir prochainement les sites internet Cap emploi uniformisés

## LES OBJECTIFS DU NOUVEAU SITE 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

- ▶ **Un nouveau graphisme**
- ▶ **Un site accessible**
- ▶ **Retrouvez les informations essentielles du réseau : missions, chiffres clés, actualités, publications**
- ▶ **Mais aussi les éléments de professionnalisation du réseau des Cap emploi, les partenariats, l'agenda, l'annuaire du réseau Cheops Cap emploi, un lien sur les réseaux sociaux**

## LA COMMUNICATION DES CHEOPS RÉGIONAUX

DEPUIS LE MOIS D'AVRIL 2019, RETROUVEZ  
LES CHEOPS RÉGIONAUX SUR LE WEB !

**SOIT PAR LE SITE CHEOPS  
WWW.CHEOPS-OPS.ORG, SOIT DIRECTEMENT  
AUX LIENS SUIVANTS:**

[www.Cheops-auvergnerhonealpes.com](http://www.Cheops-auvergnerhonealpes.com)  
[www.Cheops-bourgognefranchecomte.com](http://www.Cheops-bourgognefranchecomte.com)  
[www.Cheops-bretagne.com](http://www.Cheops-bretagne.com)  
[www.Cheops-centrevaldeloire.com](http://www.Cheops-centrevaldeloire.com)  
[www.Cheops-corse.com](http://www.Cheops-corse.com)  
[www.Cheops-grandest.com](http://www.Cheops-grandest.com)  
[www.Cheops-gadeloupe.com](http://www.Cheops-gadeloupe.com)  
[www.Cheops-guyane.com](http://www.Cheops-guyane.com)  
[www.Cheops-hautsdefrance.com](http://www.Cheops-hautsdefrance.com)  
[www.Cheops-iledefrance.com](http://www.Cheops-iledefrance.com)  
[www.Cheops-martinique.com](http://www.Cheops-martinique.com)  
[www.Cheops-normandie.com](http://www.Cheops-normandie.com)  
[www.Cheops-nouvelleaquitaine.com](http://www.Cheops-nouvelleaquitaine.com)  
[www.Cheops-occitanie.com](http://www.Cheops-occitanie.com)  
[www.Cheops-paysdelaloire.com](http://www.Cheops-paysdelaloire.com)  
[www.Cheops-provencealpescotedazur.com](http://www.Cheops-provencealpescotedazur.com)

Vous pourrez ainsi retrouver les éléments suivants :

- ▶ **une présentation de la structure régionale**
  - ▶ **les chiffres clés des Cap emploi du territoire**
  - ▶ **les missions de Cheops en région**
  - ▶ **les actualités et ressources de Cheops en région**
  - ▶ **les coordonnées de chaque Cap emploi**
- et aussi un lien sur les sites internet de tous les Cap emploi de la région !

Tout le réseau Cheops-Cap emploi visible en quelques clics !  
Les sites sont imbriqués les uns dans les autres mais également accessibles en direct par une adresse web dédiée



Cheops national



Cheops régional



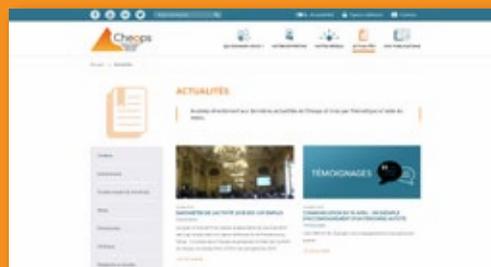
Cap emploi

# Témoignages Cap emploi

Retrouvez toutes les semaines des témoignages sur l'accompagnement des Cap emploi sur le site [www.Cheops-ops.org](http://www.Cheops-ops.org)



Ces exemples portent sur les différents accompagnements de personnes ou d'employeurs privés ou publics, sur différentes typologies de handicap, en insertion professionnelle, en maintien dans l'emploi, en création d'activité ... Ils évoquent également les innovations en termes de pratiques ou d'outils



Vous retrouvez également des synthèses sur les grands évènements du réseau (opérations Duoday, SEEPH ...)

**Tous ces exemples mettent en lumière l'expertise portée par le réseau en matière d'accompagnement et de mise en œuvre de la compensation du handicap.**

## LA COMMUNICATION DE CHEOPS C'EST :

► Un rapport d'activité une fois par an

► Les cahiers de Cheops une fois par an

► Les témoignages Cap emploi une fois par semaine

► Un site Internet national et des sites internet Cheops régionaux



► Une présence sur les réseaux sociaux :

- Facebook Cheops-Conseil-national-Handicap-et-emploi-des-OPS
- Twitter @Cheopsconseil
- LinkedIn : Cheops-conseil-handicap-et-emploi-des-ops
- YouTube : Cheops-conseil national handicap et emploi des organismes de placement



Des vidéos de présentation disponibles sur le site internet ou sur la chaîne YouTube de Cheops

# Accompagner les Cap emploi dans leurs nouvelles missions

Afin d'accompagner les Cap emploi dans leurs nouvelles missions et renforcer leur expertise sur le champ de la compensation, Cheops a lancé plusieurs chantiers et actions en 2018 :

- ▶ Le guide "offre de services" à destination des équipes
- ▶ Le parcours de formation certifiant « handicap : accès et maintien dans l'emploi » (cf. page 33)
- ▶ Les formations sur le maintien dans l'emploi en partenariat avec le Fiphfp
- ▶ Le Centre ressources de la compensation

## LE GUIDE OFFRE DE SERVICES À DESTINATION DES ÉQUIPES :

L'appel à projet de 2017, a permis de désigner les organismes de placement spécialisés sur l'ensemble du territoire.

Fin 2017 et début 2018, Cheops a lancé un chantier sur la construction d'une offre de services commune aux OPS permettant ainsi aux équipes d'avoir une lecture commune des attendus des nouvelles missions, mais également de partager le déroulé des étapes, les modalités et les outils de mise en œuvre. Un guide « offre de services à destination des équipes Cap emploi » a été édité en juin 2018. Il permet d'harmoniser les pratiques et d'assurer une équité d'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs, quel que soit le territoire de délivrance.

Ce guide a été élaboré par un groupe de travail composé de directeurs de Cap emploi et de permanents de Cheops. Il a été enrichi des retours de terrain et notamment des équipes Cap emploi.

## LE CENTRE RESSOURCES DE LA COMPENSATION

Afin de répondre aux besoins des professionnels sur le terrain, Cheops a décidé d'élaborer un Centre Ressources compensation du handicap/emploi, la compensation portant sur le delta déterminant l'inadéquation entre la situation de travail et l'état de santé et/ou le handicap.

La mise en place d'un Centre de Ressources réside sur la volonté de créer de l'échange d'expériences et de produire un savoir utile à l'action.



## LE CENTRE RESSOURCES AURA LE FORMAT D'UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE ET RÉPONDRA À 2 CRITÈRES :

- ▶ La **mise à disposition** d'une grande masse d'informations
- ▶ La **structuration et l'organisation** de ces informations

## SES OBJECTIFS SONT :

- ▶ Apporter de l'information aux conseillers pour un accompagnement de qualité et une exigence de services auprès des personnes en situation de handicap à toutes les étapes de leur parcours (accompagnement, accès à l'emploi, suivi et maintien dans l'emploi mais aussi évolution et transition professionnelles) mais également auprès des employeurs.
- ▶ Professionnaliser les conseillers sur le champ de la compensation



Un comité scientifique est mis en place avec des responsables maintien, des directeurs de Cap emploi, un ergothérapeute, un ergonomiste et un médecin du travail pour valider les orientations et les décisions.

## CENTRE RESSOURCES COMPENSATION DU HANDICAP

### SOCLE

- ▶ Concepts de handicap et de compensation
- ▶ Législation en lien avec le handicap et la compensation
- ▶ Aides et mesures des différents fonds et institutions
- ▶ Outils de compensation qui aura la forme d'un arbre décisionnel qui prendra en considération le diagnostic médical mais également le diagnostic situationnel

Les outils seront associés à des fournisseurs potentiels. Des avis partagés permettront d'en évaluer la pertinence.

### ANIMATION

- ▶ Accès à la littérature et aux vidéos (voir la possibilité d'emprunt en ligne)
- ▶ Forum d'échanges de bonnes pratiques
- ▶ Témoignages d'employeurs sur le maintien ou le recrutement inclusif
- ▶ Focus mensuel sur une mesure, une aide (donner des astuces de mise en œuvre) ou un handicap pour approfondir le sujet
- ▶ Mise en place d'une plateforme de matériels en essai/test ou ressource pour récupérer du matériel de compensation qui n'est plus utilisé
- ▶ Trophée de l'innovation avec la participation d'écoles d'ingénieurs ou d'entreprises sur les nouvelles technologies sur la recherche de solutions de compensation

### LE CHANTIER SUR LA RÉNOVATION DE L'OFFRE DE SERVICES RELATIVE AU SOUTIEN À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI À DESTINATION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DES EMPLOYEURS

La première phase de concertation liée à la réforme de l'obligation d'emploi des personnes handicapées s'est traduite dans la loi « La liberté de choisir son avenir professionnel ».

À l'été 2018, la seconde phase de la concertation portant sur la rénovation de l'offre de services a été lancée.

Cheops est partie prenante sur l'ensemble du chantier. Ainsi, en 2018, plusieurs contributions au chantier ont été produites : une contribution Cheops comportant plusieurs propositions d'action, une contribution conjointe Unea-Cheops, une contribution conjointe Fagerh-Cheops et une contribution conjointe Pôle emploi-Cheops.

Un groupe de travail interne, composé d'administrateurs et de directeurs de Cap emploi mais également de permanents de Cheops a été créé afin d'alimenter le chantier et assurer le lien avec les acteurs de terrain et les partenaires.

Deux directrices de Cap emploi ont également participé au séminaire de travail national des 25 et 26 septembre.

Le chantier se poursuit en 2019 avec la participation active de Cheops et des Cap emploi aux différents axes de travail.

### LE CHANTIER SUR LE PARTENARIAT PÔLE EMPLOI-CAP EMPLOI

Une convention de partenariat renforcé existe depuis plusieurs années entre les Cap emploi et Pôle emploi. Un accord cadre de partenariat a ainsi été signé en 2015 pour 3 ans puis renouvelé par avenant en 2018. Cet accord cadre se décline en projet local de coopération entre le Cap emploi

et Pôle emploi à l'échelle territoriale.

Il prévoit notamment les modalités d'orientation des publics et les actions communes à décliner en fonction des besoins des territoires.

Sur la base des différents rapports et en tenant compte des orientations gouvernementales, Cheops et Pôle emploi ont lancé en juillet 2018, un chantier sur le rapprochement des offres de services entre les Cap emploi et Pôle emploi.

Ce chantier s'appuie sur une feuille de route commune, élaborée avec la DGEFP et portant sur 4 axes :

- ▶ Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi vers et dans l'emploi en renforçant la collaboration entre les conseillers Pôle emploi et ceux des OPS
- ▶ Mieux accompagner les employeurs dans le recrutement et l'intégration dans l'emploi
- ▶ Améliorer la visibilité et l'accessibilité des services digitaux dédiés à l'insertion des travailleurs handicapés
- ▶ Améliorer les systèmes d'information afin de fluidifier les parcours d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Des groupes de travail se sont tenus entre octobre 2018 et février 2019 afin d'aboutir à des propositions concrètes de rénovation du partenariat dans un souci permanent d'améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs et de rendre plus lisible la coordination entre les deux acteurs.

Ce chantier a également été alimenté par un Lab Pôle emploi réunissant une cinquantaine de personnes (équipes Cap emploi, équipes Pôle emploi, DIRECCTE, Agefiph, personnes en situation de handicap et employeurs) et qui s'est tenu les 19 et 20 décembre 2018.

Les propositions ont vocation à s'inscrire dans le chantier national de la rénovation de l'offre de services.

## Interview de Jean Bassères Directeur Général de Pôle emploi



### QUELLES SONT LES ACTIONS DE PÔLE EMPLOI EN FAVEUR DES DEBOE ?

Plus de 500 000 travailleurs handicapés sont inscrits à Pôle emploi. Les conséquences de leur situation de handicap peuvent freiner leur retour à l'emploi. C'est la raison pour laquelle nous avons engagé, au cours des dernières années, plusieurs initiatives pour mieux les accompagner.

Nous avons décidé de doter chacune de nos agences d'un référent « travailleurs handicapés », qui anime le dispositif d'accueil des demandeurs d'emploi en situation de handicap et répond aux interrogations de ses collègues relatives à l'insertion de ces personnes.

Nous nous appuyons également, au sein de nos agences – dont 80 % sont désormais pleinement accessibles aux personnes à mobilité réduite –, sur les compétences de plus de 900 psychologues du travail. Avec leur concours, Pôle emploi a mis en place à partir de 2016, dans cinq régions, une action innovante d'accompagnement et de conseil en évolution professionnelle des demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude (Lina). Son évaluation a mis en évidence l'intérêt d'un accompagnement conjoint et coordonné entre le conseiller référent et le psychologue du travail, puisque les bénéficiaires ont vu leurs chances d'accès à l'emploi augmenter de 17 % au cours des neuf mois ayant suivi leur entrée dans le dispositif.

Des progrès restent à accomplir et nous en sommes bien conscients. C'est dans cette perspective que nous avons décidé d'expérimenter, depuis le mois d'avril 2018, dans 13 agences de métropole et d'outre-mer, une refonte des services proposés aux personnes en situation de handicap. Ce projet pilote « SARRAH » porte sur toutes les étapes de l'accompagnement vers l'emploi et consiste notamment à intégrer les données relatives à la RQTH dans le diagnostic, à spécialiser certains conseillers ou encore à développer la mobilisation conjointe du conseiller Pôle emploi, du psychologue du travail et d'un conseiller de Cap emploi.

Enfin, nous poursuivons l'adaptation de notre offre de services, tant physique que digitale, afin de la rendre accessible aux personnes en situation de handicap.

### QUELS SONT LES LIENS ENTRE PÔLE EMPLOI, CAP EMPLOI ET LEUR REPRÉSENTANT, CHEOPS ?

Nous sommes complémentaires. Dans les territoires, nos agences et Cap emploi s'efforcent d'articuler aussi efficacement que possible nos offres de services, au bénéfice des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs. Ces actions visent à renforcer l'efficacité de l'accompagnement des personnes, en tirant parti de l'expertise des conseillers Cap emploi, en matière de compensation du handicap en particulier.

Nous organisons des sessions communes d'information collectives pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans les agences Pôle emploi, des entretiens d'orientation en binôme de conseillers Pôle emploi / Cap emploi ou encore des permanences

de conseillers Cap emploi dans certaines agences Pôle emploi. En fonction des besoins spécifiques de chaque territoire, les acteurs locaux, qui connaissent mieux que quiconque les attentes des usagers du service public de l'emploi, sont invités à imaginer ensemble des modes d'action pertinents pour accélérer les retours à l'emploi.

Au niveau national, l'année 2018 a permis de renforcer la collaboration entre Pôle emploi et le réseau Cap emploi, par l'intermédiaire de Cheops, dans le contexte d'annonce par le gouvernement, à l'automne dernier, du rapprochement entre nos deux réseaux. Dès l'été 2018, Pôle emploi et Cheops ont engagé des travaux en commun afin d'établir un diagnostic partagé sur les besoins réels des usagers du service public de l'emploi. Ensemble, nous avons organisé en décembre 2018 un Lab, c'est-à-dire une session collaborative animée par une équipe de Pôle emploi dédiée et formée aux méthodes de créativité, qui a réuni une cinquantaine de personnes (collaborateurs des deux réseaux, demandeurs d'emploi en situation de handicap, Direccte, Agefiph, employeurs, associations) autour du thème « Simplifions la vie des demandeurs d'emploi en situation de handicap et de leurs employeurs ». Acteurs et usagers du service public de l'emploi ont ainsi pu partager leur expérience autour d'activités ludiques et élaborer ensemble des propositions.

Une relation de confiance s'est nouée entre Pôle emploi et Cheops, qui nous permet de travailler de façon très constructive à l'amélioration du service public de l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

### COMMENT AMÉLIORER CONJOINTEMENT L'ACCOMPAGNEMENT DES DEBOE ?

Je suis persuadé que nous pouvons rendre la complémentarité entre Pôle emploi et Cap emploi plus efficace. Cela suppose que nous progressions dans plusieurs directions.

Il faut rompre avec la logique de silos qui prévaut actuellement selon laquelle, une fois le diagnostic posé et l'orientation vers Pôle emploi ou Cap emploi déterminée, la sollicitation de l'expertise ponctuelle du réseau partenaire pendant le parcours d'accompagnement du demandeur d'emploi est rare. À l'inverse, nous devons multiplier les occasions de croiser nos regards, notamment aux moments clés du parcours d'insertion, afin d'accélérer leur retour à l'emploi mais également de faire bénéficier nos conseillers des connaissances et des savoir-faire de leurs collègues de l'autre réseau. Les diagnostics communs doivent être généralisés.

Plus généralement, nous devons simplifier nos organisations afin de les rendre plus lisibles pour les demandeurs d'emploi et les employeurs. De ce point de vue, je crois assez au modèle flamand, qui repose sur des lieux d'accueil partagés, dans lesquels cohabitent les conseillers « de droit commun » et les conseillers spécialisés dans le champ du handicap qui dispensent un accompagnement personnalisé.

La digitalisation constitue un autre axe de progrès. Elle recouvre à la fois le rapprochement de nos systèmes d'information, leur articulation avec celui des MDPH mais également l'utilisation accrue des outils numériques.

Enfin, nous devons relever ensemble le défi de la formation des personnes handicapées. Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) offre l'opportunité d'un réel changement d'échelle. Il nous appartient de la saisir, ensemble.

Parce que nous ne pouvons plus accepter que le taux de chômage des personnes en situation de handicap soit près de deux fois supérieur à la moyenne nationale, nous avons la responsabilité commune de surmonter ces défis. J'ai confiance dans notre capacité commune à y parvenir !

# Bilan 2018

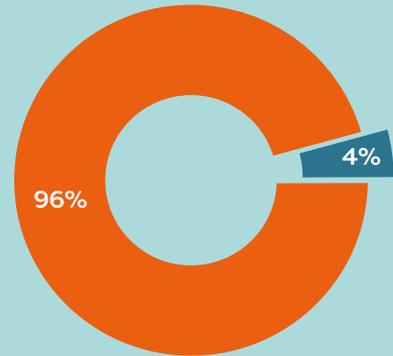


## LA PROFESSIONNALISATION DU RÉSEAU

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

## LA CERTIFICATION OPQF

Handi-Formation, est certifié OPQF (Organisme Professionnel de Qualification des Organismes de Formation) depuis mars 2016. Il comprend 30 formateurs experts dans leur domaine, rompus au monde du handicap et forme en moyenne 1 000 apprenants par an.



## Répartition des professionnels formés en 2018

**1 697**

personnes formées en 2018

Autres Cap emploi

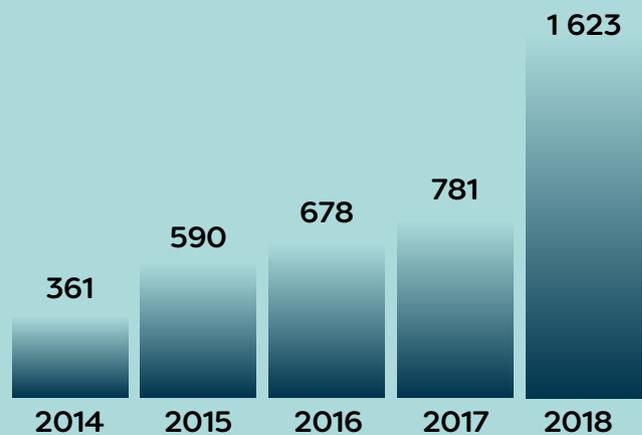
## Focus Cap emploi

**+ 108 %**

de personnels formés en 2018 versus 2017

**4 033**

professionnels formés depuis la création de Cheops en 2014

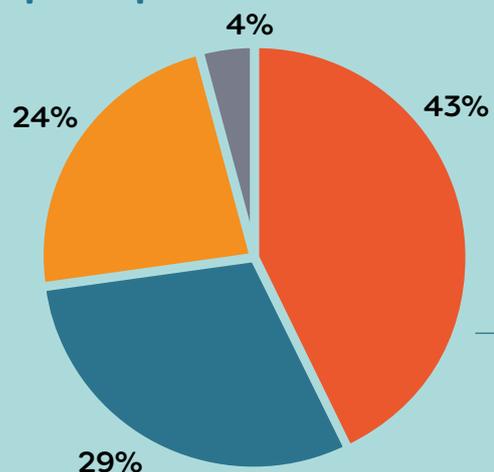


## Répartition des professionnels Cap emploi formés par thématique

**32 %**

des équipes cap emploi se sont formées sur les nouveautés proposées au catalogue

- Connaissance du handicap
- Santé au travail et maintien dans l'emploi
- Professionnalisation des équipes cap emploi
- Les politiques d'emploi des travailleurs handicapés



## Bilan 2018

### FORMATIONS GRATUITES PROPOSÉES AU RÉSEAU CAP EMPLOI EN 2018

**263** personnes formées

▶ **Formation financée par le Fiphfp**

Maintien dans l'emploi dans la fonction publique

18 sessions organisées → 191 personnes formées

▶ **Formation financée par Cheops**

Transformation de la formation et mise en place du plan de développement des compétences

9 sessions organisées → 72 personnes formées

## LES 10 FORMATIONS LES PLUS DEMANDÉES EN 2018

### Connaissance du handicap

- ▶ Handicap psychique et emploi
- ▶ Maladies chroniques évolutives et emploi
- ▶ Autisme et emploi

### Professionalisation des équipes axe métier

- ▶ La délivrance du Conseil en Évolution Professionnelle au sein des OPS
- ▶ Le Conseil en Évolution Professionnelle : 1er niveau - l'accueil individualisé
- ▶ Posture et accompagnement

### La santé au travail et maintien dans l'emploi

- ▶ Maintien dans l'emploi dans la fonction publique
- ▶ Du maintien dans l'emploi à la prévention de la désinsertion professionnelle
- ▶ Compensation du handicap
- ▶ Inscrire l'ergonomie dans son quotidien professionnel

## Bilan 2018

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

Retrouvez le détail du parcours sur notre site internet :

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

**UNE CERTIFICATION  
DEPUIS DÉCEMBRE 2017**

**HANDICAP ACCÈS  
ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI  
ELIGIBLE AU CPF (code 235 974)**

**PLUS DE 400 INSCRITS  
SUR LE PARCOURS DEPUIS SON  
OUVERTURE**



### UN NOUVEAU SITE INTERNET

Handi-Formation s'offre un relooking pour une meilleure lecture des formations proposées



## Année 2019

### 2019 L'ANNÉE DU NEUF POUR HANDI-FORMATION

**Nouvelle architecture du catalogue :**

#### 7 nouvelles thématiques en formation présentielle

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

#### 2 nouvelles thématiques en classes virtuelles

- ▶ La connaissance du handicap
- ▶ L'entreprise inclusive





## LA DÉMARCHE QUALITÉ AU SEIN DU RÉSEAU

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

En 2018, la commission amélioration continue a élaboré et mis en œuvre sa feuille de route portant notamment sur les axes suivants :

- ▶ L'actualisation du Kit démarche qualité
- ▶ Le renfort de la communication autour de la démarche
- ▶ Le renfort du pool d'auditeurs
- ▶ Le lancement d'une nouvelle vague en novembre 2018

### L'ACTUALISATION DU KIT DÉMARCHE QUALITÉ :

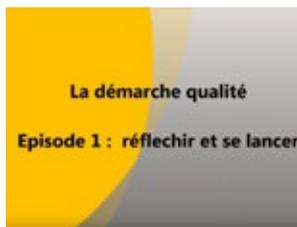
Afin d'intégrer les évolutions liées aux nouvelles missions des Cap emploi, le groupe de travail qualité composé de directeurs et de relais qualité issus des Cap emploi, a entrepris une mise à jour en profondeur du kit démarche qualité. Les retours des audits Afnor et des audits internes ont également permis d'alimenter les travaux.

Une nouvelle cartographie des processus assortie d'une réécriture complète des procédures a été mise à disposition des Cap emploi certifiés en 2018.

Ce kit rénové est également destiné aux Cap emploi qui souhaitent entrer dans une démarche qualité pouvant aboutir à une certification ISO 9001.

### LES VIDÉOS POUR SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER LES CAP EMPLOI

En 2018, les vidéos « la certification pas à pas » ont été élaborées. Ces vidéos sont basées sur les témoignages de l'équipe du Cap emploi 85 dans leur parcours de certification, de la prise de décision à l'audit Afnor et à l'obtention de la certification.



### LE RENFORT DU POOL D'AUDITEURS :

Cheops propose aux Cap emploi certifiés, une prestation d'audit interne conforme aux exigences de la norme ISO 9001.

9 prestations ont été délivrées à destination des Cap emploi.

Afin de répondre à la demande croissante, Cheops a formé en octobre 2018, 4 nouveaux auditeurs internes issus du réseau, portant ainsi à 7 les auditeurs internes.

### LE LANCEMENT D'UNE NOUVELLE VAGUE EN NOVEMBRE 2018 :

Deux classes virtuelles ont été organisées à destination d'une dizaine de Cap emploi intéressés par la mise en place d'une démarche qualité.

En novembre 2018, 4 Cap emploi sont nouvellement entrés dans la démarche qualité et ont démarré la formation relais qualité en décembre 2018. Les accompagnements au déploiement de la démarche démarreront au second trimestre 2019.

**Depuis 2010, 43 Cap emploi sont entrés dans la démarche qualité et 36 associations gestionnaires ont été certifiées.**

3 associations gestionnaires de Cap emploi ont d'ores et déjà validé le démarrage de leur démarche qualité pour 2019.



# Perspectives 2019

## Les enjeux 2019 pour Cheops et le réseau des Cap emploi :

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

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

- ▶ Participation aux concertations sur la rénovation de l'offre de services relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi à destination des personnes handicapées et des employeurs
- ▶ Implication sur le chantier de la coordination renforcée et le rapprochement des offres de services entre Cap emploi et Pôle emploi
- ▶ Mise en place de la nouvelle identité OPS

### SUR LA STRUCTURATION DU RÉSEAU :

- ▶ Montée en puissance des Cheops régionaux avec l'écriture d'un projet de construction régionale
- ▶ Renforcement de l'animation politique et technique en région

### SUR LA PROFESSIONNALISATION DU RÉSEAU :

#### Au niveau de la formation :

- ▶ Mise en oeuvre de nouvelles fonctionnalités sur le site internet [www.handi-formation.fr](http://www.handi-formation.fr)
- ▶ Poursuite de la digitalisation des formations
- ▶ Développement de l'activité formation en région
- ▶ Recherche de financements pour développer la professionnalisation des équipes Cap emploi
- ▶ Proposition de nouveaux produits de formation au réseau en lien avec l'activité législative et réglementaire en cours
- ▶ Mise en place des jurys de la certification Handi formation
- ▶ Obtention d'une nouvelle certification OPQF

#### Au niveau de l'amélioration continue et évaluation :

- ▶ Modularisation de la démarche qualité et des modules de formation associés pour tous les OPS
- ▶ Lancement d'une nouvelle vague de démarche qualité

# 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

#### CIH

Comité Interministériel du Handicap

#### CNCPH

Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

#### CNEFOP

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

#### CNH

Conférence Nationale Handicap

#### CNSA

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

#### CPF

Compte Personnel de Formation

#### CRC

Correspondants Régionaux de Cheops

#### CREFOP

Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

#### CRF

Correspondants Régionaux Formation

#### CRGC

Correspondants Régionaux Grands Comptes

#### CRM

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

#### CAE

Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

#### CUI

Contrat Unique d'Insertion

#### 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

#### OCIRP

Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance

#### OPQF

Organisme Professionnel de Qualification des organismes de Formation

#### 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  
80 avenue de Thiès  
Péricentre - Bâtiment B  
14000 CAEN  
Tél. 02 31 93 24 24  
contact@Cheops-normandie.com

## CHEOPS BRETAGNE

**Président : M. PHILIPPE JOLIVET**  
6 allée de la Guérinière  
CS 46706  
35067 RENNES  
Tél. 02 23 44 82 40  
contact@Cheops-bretagne.com  
www.Cheops-bretagne.com  
www.Cheops-normandie.com

## CHEOPS PAYS DE LA LOIRE

**Vice-Présidente : MME. VIRGINIE DESPLANCHES**  
1 rue Didienne  
44008 NANTES  
Tél. 02 40 08 66 08  
contact@Cheops-paysdelaloire.com  
www.Cheops-paysdelaloire.com

## CHEOPS NOUVELLE AQUITAINE

**Président : M. JEAN-PIERRE LONDEIX**  
Locaux du GIRPEH  
23 quai de Paludate  
33800 BORDEAUX  
Tél. 05 56 31 38 27  
contact@Cheops-nouvelleaquitaine.com  
www.Cheops-nouvelleaquitaine.com

## CHEOPS OCCITANIE

**Président : M. LUC LOQUEN**  
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**  
Espace Denis Masson  
Quartier Queue de Loups  
07000 SAINT-JULIEN  
EN SAINT-ALBAN  
Tél. 04 69 23 05 50  
contact@Cheops-auvergnheronealpes.com  
www.Cheops-auvergnheronealpes.com

## CHEOPS HAUTS DE FRANCE

**Président : M. 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@bourgognefranchecomte.com  
www.Cheops-bourgognefranchecomte.com

## CHEOPS GRAND EST

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

## CHEOPS PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

**Président : M. DANIEL BLECH**  
38 avenue de l'Europe  
13090 AIX-EN-PROVENCE  
Tél. 06 89 84 15 84  
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**  
ZI Jarry 1731 rue Henri Becquerel  
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 Eucharis  
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**  
ZA Parkway Espace consulaire  
de formation JP Prevot  
97351 MATOURY  
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

Fax 01 44 23 70 56

Cheops@Cheops-ops.org

www.Cheops-ops.org

Retrouvez nous sur :



Cheops, Conseil national  
Handicap et Emploi des OPS



@Cheopsconseil



Cheops-conseil national handicap et emploi  
des organismes de placement



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

