

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

2019

---



**Cheops**

CONSEIL NATIONAL  
HANDICAP & EMPLOI  
DES ORGANISMES  
DE PLACEMENT  
SPÉCIALISÉS

---

**Le réseau CAP — EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien

---

# SOMMAIRE

- p.3** Édito
- p.4** Les missions et le pilotage de Cheops
- p.8** Le développement et la valorisation des Cap emploi
  - p.9** Les résultats 2019 des Cap emploi
  - p.11** Témoignages
  - p.13** L'expertise Nationale
    - p.13** Le centre de ressources compensation
    - p.14** Le centre de formation Handi-Formation
    - p.17** La démarche qualité
  - p.18** Les chantiers 2019
    - p.18** Le chantier Pôle emploi Cap-emploi
    - p.20** Le chantier de la rénovation de l'offre de services
    - p.21** Le chantier maintien dans l'emploi
  - p.22** Les partenariats
  - p.26** La représentation institutionnelle
- p.27** Le renforcement de l'animation régionale
- p.31** Les événements et la communication Cheops
- p.35** Les enjeux 2020 et Lexique

Éditeur :  
Cheops  
47 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

Directrice de publication :  
Marlène Capelle

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

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

Date de parution :  
Mai 2020

Dépôt légal :  
Mai 2020

ISSN :  
2557-1338

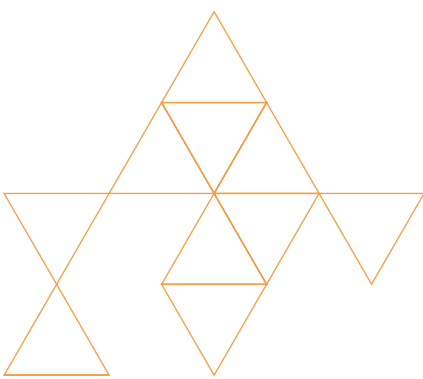


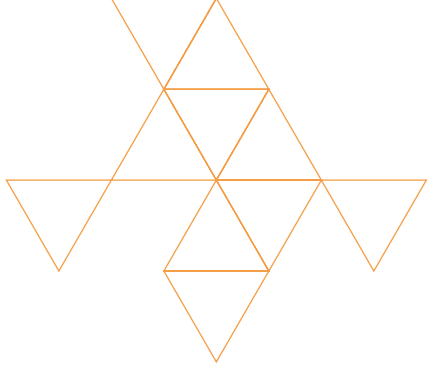
**Jean-Pierre Benazet**  
Président de Cheops

Nous sommes heureux de vous présenter notre nouveau rapport d'activité pour l'année 2019. Une année qui aura permis de consolider les acquis des Organismes de Placement Spécialisés dénommés Cap emploi sur la mise en oeuvre des missions d'insertion, de maintien dans l'emploi et de suivi durable, et de renforcer la place de Cheops auprès des institutions et de ses partenaires.

Cette année qui vient de s'achever a également été marquée par deux grands chantiers concomitants. Le premier concerne celui de la concertation sur l'accompagnement et l'offre de services à destination des personnes en situation de handicap et des employeurs, lancé à l'été 2018 et qui a trouvé sa première conclusion en mai 2019. Le second celui sur le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi qui s'est tenu d'octobre 2018 à février 2019 et qui aura permis d'aboutir à la proposition du lieu unique d'accompagnement dont la mise en place s'est concrétisée dès janvier 2020 avec le déploiement de 19 sites pilotes.

Vous trouverez au travers de la lecture de ces pages, la traduction opérationnelle de l'engagement du réseau et de son esprit constructif. Nous vous souhaitons une bonne lecture.





# LES MISSIONS

et le pilotage  
de **Cheops**

# LES MISSIONS & LE PILOTAGE

Créé en 2014, de la fusion des deux réseaux Unith et Ohé Prométhée, et rejoint par des Cap emploi non affiliés, Cheops, le Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, représente les Cap emploi auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux.

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

Ses actions permanentes ont pour objet de :

- 1 Représenter l'ensemble des Organismes de Placement Spécialisés dénommés Cap emploi.
- 2 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.
- 3 Professionnaliser les équipes et les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées.

## La gouvernance Cheops

**Président :** Jean-Pierre Benazet

**Président d'honneur :** Camille Monin

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

La dernière Assemblée Générale s'est tenue le 12 septembre 2019 lors du Congrès National Cheops à Besançon. La prochaine Assemblée Générale se tiendra lors du Congrès National à Caen les 23,24 et 25 septembre 2020.

## Le Conseil d'Administration Cheops

Le Conseil d'Administration Cheops, élu en septembre 2018, est composé de 60 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.

**De nouvelles élections auront lieu lors de la prochaine Assemblée Générale en septembre 2020.**

## Le Bureau Cheops

Le Bureau Cheops est constitué de 15 membres. Il se réunit a minima 4 fois par an.

## Membres du Bureau 2020



**Président**

Jean-Pierre Benazet



**Vice-Présidente**

Corinne Chapel



**Vice-Président**

Alain Frouard



**Vice-Président**

Michel-André Philippe



**Trésorier**

Roland Atger



**Secrétaire**

Isabelle Faure



**Secrétaire adjointe**

Sophie Tondelier



Benoît Deboos



Jean-Jacques Favre



Roger Parfait



Didier Rasclard



Franck Seurin



Dominique Silvani



Max Thouanel



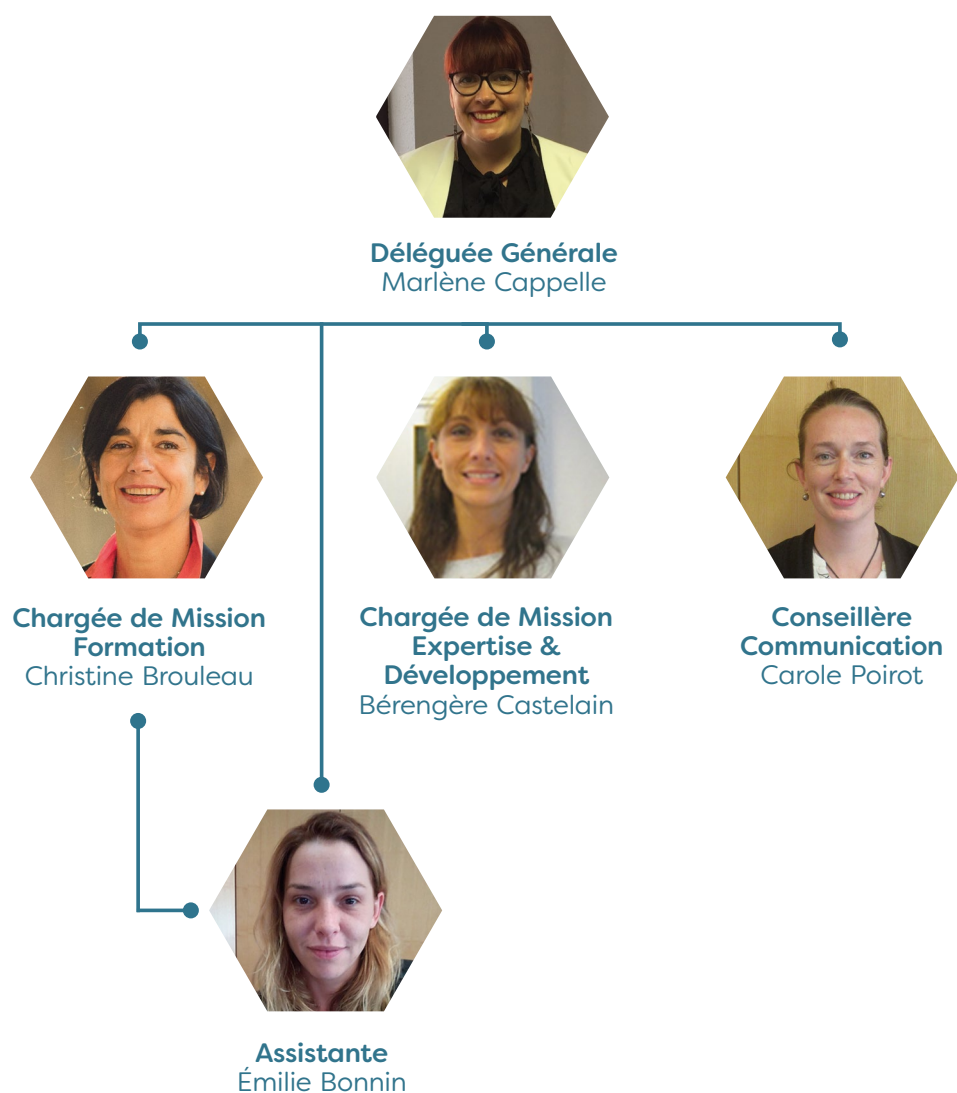
Jean-Marie Vieillard



**Monsieur Londeix** nous a quittés le 02 août 2019. Président de Cheops Nouvelle Aquitaine, Président de DEPHIE, association gestionnaire du Cap emploi 40-64 Pays Basque, Trésorier Cheops National, membre du Bureau et du Conseil d'Administration Cheops, Monsieur Londeix était une personne très investie dans le réseau. Nous saluons son exceptionnelle implication en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

## L'ÉQUIPE NATIONALE 2020

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







**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 2019, les principales commissions étaient :**

#### ► La commission Formation

La commission formation s'est réunie 3 fois en 2019 dont une réunion des correspondants régionaux formation. Elle est composée de 5 membres (1 élu, 4 directeurs de Cap emploi) et de la Chargée de mission formation de Cheops. Ces réunions permettent d'effectuer un bilan sur l'activité, de réfléchir à de nouveaux enjeux et de faire émerger de nouveaux besoins de formation.

#### ► La commission Amélioration continue et évaluation

Cette commission existe depuis la création de Cheops, elle pilote la démarche qualité et la certification ISO 9001 des Cap emploi. Elle est composée de 8 directeurs-trices de Cap emploi, dont 2 ont nouvellement intégré la commission en 2019. La commission prépare la feuille de route annuelle et les orientations en lien avec l'évolution du contexte. Elle est également en charge du plan d'actions annuel qui en découle sur l'accompagnement des structures, la communication autour de la démarche, l'évolution du kit de certification et la planification du groupe de travail qualité. La commission se réunit 1 à 2 fois par an en présentiel.

#### ► La commission Offre de services employeurs

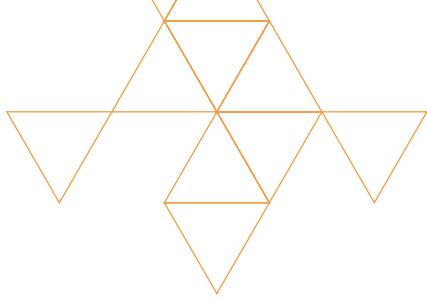
La commission s'est réunie 3 fois en 2019 et est composée de 8 administrateurs et directions de Cap emploi. Elle est animée par un directeur de Cap emploi. En 2019, la commission a concentré ses travaux sur le déploiement de l'offre de services grands comptes et la mise en place de la convention avec la Fédération de la Vente Directe. La commission a également réalisé une enquête sur les besoins du réseau en terme d'accompagnement des employeurs.

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

La commission s'est réunie 3 fois en 2019. Elle est composée de 12 membres dont une directrice de Cap emploi et une permanente de Cheops qui l'animent. En 2019, les travaux ont essentiellement porté sur des échanges à la construction du centre ressources de la compensation avec la mise en place d'un groupe de travail dédié comprenant certains membres de la commission. La commission a travaillé également à la révision de la note maintien en lien avec les enjeux sur ce sujet et avec les conclusions du rapport Lecocq. Certains membres de la commission ont également pris part au groupe de travail national sur le maintien piloté par Cheops et l'Agefiph et en présence du Fiphfp.

#### ► 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 2019. Elle traite des questions relatives au budget et aux financements de l'association.



Le  
**développement**  
et la  
**valorisation**  
des Cap emploi



# LES RÉSULTATS 2019 DES CAP EMPLOI

Données 2019 consolidées total France

## L'accompagnement des personnes et des employeurs en 2019

Le nombre de personnes et d'employeurs accompagnés par les Cap emploi en 2019 est en progression comparativement à 2018, notamment sur l'accompagnement dans l'emploi, intégré aux missions Cap emploi depuis le 1er janvier 2018

- ▶ **179 883** personnes étaient toujours en accompagnement vers l'emploi au sein des Cap emploi au 31 décembre 2019.
- ▶ **45 328** salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants ont été accompagnés durant l'année sur les problématiques de maintien, de transition et d'évolution professionnelles, soit une progression de **8.3%** de personnes accompagnées en 1 an.
- ▶ **Plus de 160 000** employeurs publics et privés ont été accompagnés sur des problématiques de recrutement et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

## Une progression constante de la mobilisation de l'axe formation dans l'accompagnement vers l'emploi

- ▶ **24 226** entrées en formation qualifiante, diplômante ou certifiante (**+12,9 %** vs 2018)
- ▶ **12 259** entrées en formation pré-qualifiante et remise à niveau (**+7,5 %** vs 2018)
- ▶ **1 562** Comptes Personnels de Formation mobilisés dont **90 %** sur des formations qualifiantes, diplômantes ou certifiantes
- ▶ **15 600** PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) prescrites et suivies par les Cap emploi (**+13,3%** vs 2018)

Les Cap emploi mobilisent bien les dispositifs de formation de droit commun, ancrés dans les pratiques des équipes sur le terrain. Le projet est travaillé en amont notamment par la mobilisation des PMSMP permettant ainsi d'argumenter le positionnement en formation.

L'offre de formation s'est étoffée notamment dans le cadre des plans investissement compétences, correspondant davantage aux besoins de formation des personnes accompagnées dont le niveau de qualification est souvent faible. Enfin, la mise en place d'outils comme OUIFORM, vient faciliter la démarche de positionnement et de suivi en formation des personnes accompagnées.

## Un résultat en terme de placements, marqué par la hausse de l'apprentissage et de la création d'activité

En 2019, la hausse des placements constatée depuis plusieurs années, se poursuit notamment sur l'apprentissage et la création d'activité.

- ▶ **84 658** placements (vs 84 358 en 2018) dont 80% en entreprises privées et 20% auprès des employeurs publics
- ▶ **15 248** CDI, en baisse comparativement à 2018 (16 073)
- ▶ **2 119** créations d'entreprise (**+16,1 %** vs 2018)
- ▶ **3 512** contrats de professionnalisation et d'apprentissage (**+14 %** vs 2018 pour les contrats d'apprentissage)

# LES RÉSULTATS 2019

## DES CAP EMPLOI

L'un des principaux facteurs de la baisse des CDI réside en la flexibilité/souplesse du marché du travail nécessaire dans un contexte mouvant et avec des employeurs en manque de visibilité sur leur propre contexte économique. De fait, les contrats courts sont privilégiés et le recours à l'intérim a connu un bond en avant important.

La création d'activité, qui avait déjà connu une forte avancée en 2018, poursuit sa belle progression. Elle répond à un besoin d'adaptation de l'environnement de travail, du temps de travail et pallie aux difficultés de mobilité. Elle répond également aux nouvelles formes de travail et est au plus proche des aspirations des personnes.

Si la mise en œuvre des contrats de professionnalisation a connu un recul en 2019, l'apprentissage a été plus fortement mobilisé, surfant sur l'effet positif de la réforme de la formation professionnelle et des campagnes de communication auprès des employeurs. Cependant, le déficit d'information sur le recours possible à l'alternance sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap, reste toujours d'actualité.

### La consolidation du rôle des Cap emploi dans le maintien dans l'emploi :

L'année 2019 est marquée par une augmentation de la prise en charge des salariés, agents de la fonction publique et des travailleurs indépendants pour une problématique de maintien dans l'emploi.

► **21 171 (+ 8,9 % vs 2018)** maintiens sur 23 233 parcours clos en 2018, soit un taux de maintien de **91 %**

► **46%** des signalements proviennent des services de santé au travail

► **25%** des signalements proviennent des employeurs

► **15%** des signalements proviennent des personnes

Les résultats encourageants sur le maintien dans l'emploi s'expliquent par une meilleure reconnaissance des Cap emploi comme acteur sur ce champ depuis l'intégration des missions en 2018. Les partenariats sur les territoires, notamment

avec les services de santé au travail, favorisent une orientation plus rapide et systématique vers les Cap emploi.

En outre, le fait que les Cap emploi interviennent de façon plus globale auprès des employeurs sur les questions d'emploi et de handicap, permet à ceux-ci de signaler plus facilement les problématiques de maintien.

### La transition et l'évolution professionnelles, toujours en hausse

► **101 513** CÉP (Conseil en Évolution Professionnelle) soit **+ 30,7 %** vs 2018

► **68 %** des personnes sans solution de maintien ont poursuivi leur accompagnement dans le cadre d'une transition professionnelle

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 au même titre que Pôle emploi, les Missions Locales et l'APEC. Ils interviennent aussi bien auprès des demandeurs d'emploi que des salariés.

Les Cap emploi, au travers de cet accompagnement vers la transition et l'évolution professionnelles, assurent une sécurisation des parcours.

### FOCUS sur les entreprises adaptées

Les Cap emploi entretiennent depuis de nombreuses années un partenariat de proximité avec les entreprises adaptées de leur territoire. C'est donc tout naturellement qu'ils se sont activement inscrits dans la réforme des entreprises adaptées et la mise en place des expérimentations sur les CDD tremplins.

Ainsi en 2019, **5 038** placements ont été réalisés au sein des entreprises adaptées suite à une orientation par le Cap emploi.

Le partenariat est décliné nationalement, au travers de la convention de partenariat Unea-Cheops et de la participation du réseau aux comités de pilotage des expérimentations, mais également régionalement, au travers de la mise en place des correspondants régionaux entreprises adaptées, pour mieux accompagner au déploiement de la réforme et des expérimentations.

# TÉMOIGNAGES

## Exemple de mobilisation d'un Conseil en Évolution Professionnelle pour devenir courtier en assurance à son compte - Cap emploi 21

Monsieur X prend contact avec l'Agefiph en Juin 2019 car il souhaite une reconversion professionnelle. Il lui est alors conseillé de prendre contact avec Cap emploi, ce qu'il fait et est reçu dans le cadre d'un CÉP de niveau 1 pour faire le point sur sa situation.

Représentant VRP au sein d'un cabinet de courtage, il est chargé de démarcher physiquement les clients (4 par jour) afin de leur proposer ses services d'analyse et de conseil en assurances.

Un accident survenu hors temps de travail a pour conséquence une perte de fonctionnalité d'un membre inférieur. La marche prolongée ainsi que la station debout lui sont contre-indiquées. Une demande de RQTH est alors faite et un temps partiel thérapeutique a été mis en place pour permettre à M. X de rester en emploi. Toutefois, à long terme, son état de santé remet en question son aptitude à occuper son poste. Cette situation incite M. X à envisager une reconversion professionnelle, il est encouragé dans sa démarche par son médecin du travail.

Un CÉP de transition professionnelle de niveau 2 est proposé à M. X qui accepte et entame ainsi un parcours au sein de Cap emploi pour bénéficier du conseil en transition professionnelle.

Le travail de réflexion autour du projet permet à M. X de valider le projet qu'il avait en tête.

Il souhaite passer une certification afin de devenir courtier en assurances à son compte. Ce projet lui permet de gérer son planning et limiter ses déplacements, en favorisant la prospection téléphonique. Une mise en lien est donc faite avec le médecin du travail pour valider le projet.

Une fois le projet validé, il s'agit ensuite de mettre en œuvre le projet de formation. Les recherches aboutissent au choix de la formation suivante :

La formation, qui dure 150 heures, est dispensée par Formassur, organisme de formation en assurances habilité à valider le livret de stage niveau I autorisant l'inscription à l'Orias, immatriculation des courtiers

de France. Cette formation est adaptée à la situation de M. X car elle n'est dispensée qu'à mi-temps, tous les après-midis.

Une négociation est faite avec le médecin du travail pour que l'inaptitude ne soit prononcée qu'à la fin de sa formation pour favoriser la sécurisation du parcours de transition de M. X

Monsieur X travaillant les matins uniquement dans le cadre de son mi-temps thérapeutique, une demande est alors faite auprès du médecin conseil de la sécurité sociale afin que ce dernier puisse valider l'entrée en formation sur les après-midis du 30 septembre au 8 novembre 2019 à Dijon.

Un dossier de demande de « CPF de transition hors temps de travail » auprès de son OPCO Agefos PME est constitué rapidement et une prise en charge à hauteur de 2 055 € est accordée environ un mois après le dépôt du dossier.

Le montant total s'élevant à 3 450 €, il reste à la charge de M. X la somme de 1 395 €.

Cap emploi fait une demande de prise en charge de ce coût supplémentaire à l'Agefiph et dépose un dossier de demande d'aide à la formation dans le cadre d'un CPF Transition.

Entré en accompagnement CÉP le 18 juin, M. X a pu intégrer une formation sur la base d'un cofinancement le 30 septembre 2019.

A l'issue de la formation en novembre 2019, une fois le livret validé, comme planifié, M. X est déclaré inapte sur son poste de travail par son médecin du travail. Afin de favoriser un parcours sans couture et sécuriser l'accompagnement, un entretien tri partite est organisé entre la conseillère en évolution professionnelle, M. X et un chargé de mission Cap emploi accompagnement vers l'emploi pour faire le point sur la situation. M. X a un nouveau référent parcours désigné au sein de Cap emploi et une orientation vers un accompagnement à la création d'entreprise lui est proposée.

L'accompagnement est toujours en cours, Cap emploi reste en lien avec la Boutique de Gestion pour faire le point régulièrement sur l'avancée du projet et sur la prise en compte du handicap dans l'élaboration du business plan de M. X.

## Exemple de parcours en Alternance, avec un contrat d'apprentissage dans la fonction publique, Cap emploi 67-68

**M**onsieur X. , jeune homme de 31 ans est reconnu travailleur handicapé du fait d'un polyhandicap. Il s'inscrit chez Pôle emploi après avoir interrompu ses études en mars 2016 et est orienté vers Cap emploi 67-68 au mois de mai 2016 suite à une pré-orientation au Centre de Réadaptation Professionnelle de Mulhouse (CRP). Titulaire d'un Bac Littéraire, il a un niveau Licence sciences et techniques des activités physiques et sportives. Il n'a jamais travaillé du fait de ses difficultés de santé. Il a pu en revanche effectuer des stages de 2012 à 2016 dans des domaines divers : centre de rééducation, association de prévention, et des clubs sportifs.

Au démarrage de l'accompagnement, il n'a pas forcément d'idée de métier. Il est attiré par le milieu du sport, et par le domaine administratif. Les séquelles de son handicap ont pour conséquences que M.X a des pertes de mémoire ; il a du mal à se concentrer. Il met énormément de temps à rédiger un mail par exemple.

Il reste cependant autonome dans ses recherches et son but premier est de valider le TOSA (certification bureautique et évaluation des compétences digitales). Pour cela, il lui est proposé des remises à niveau afin qu'il puisse bénéficier d'un suivi adapté à son rythme.

M. X souhaite bénéficier d'informations sur la Fonction Publique. Il accepte de participer aux ateliers sur cette thématique animés par le référent Fonction Publique Cap emploi en Alsace. Dans ce cadre, Cap emploi communique notamment sur l'emploi en alternance dans la Fonction Publique (modalités, aides, sites sur lesquels on peut trouver les offres, ...etc.). Des offres d'emploi lui sont transmises à l'issue de l'atelier mais à ce stade de son parcours, son projet professionnel n'étant pas encore totalement construit, M. X. ne donne pas suite.

En mars 2017, le Cap emploi lui propose de participer à l'atelier « Élaboration de Projet » afin d'identifier toutes les compétences qu'il a pu développer et l'aider à valoriser celles mobilisables pour son nouveau projet : soit le domaine administratif.

Il lui faut donc reprendre une formation, afin de pouvoir valider un titre, une certification...

Pour favoriser son entrée en formation, une remise à niveau aux APP (Ateliers de Pédagogie Personnalisée) est mise en place en 2017 avec des cours en bureautique et culture générale. Il est aux premières loges pour s'informer sur le TOSA. Septembre 2017, il passe son examen pour le TOSA. Fin 2017, il reste encore des heures de remise à niveau qu'il oriente vers l'expression écrite française qui pour lui reste primordiale.

A ce moment-là, M. X parle de formation DEJEPS en tir sportif.

Sa demande de remise à niveau est renouvelée, selon son souhait, début 2018.

Entre temps, son conseiller Cap emploi lui fait parvenir les différentes informations des formations dans le « sport », sans retour de sa part.

En mai 2018, M. X parle de « création de société » avec des personnes proches de lui... Son conseiller Cap emploi essaye de lui donner tous les éléments afin qu'il puisse prendre les renseignements dont il a besoin car M. X parle à ce moment-là de formation en diététique.

Son conseiller essaye de recadrer les démarches en cours afin que M. X ne perde pas de temps et de l'énergie dans des changements d'orientation.

En juillet 2018, M. X se remet à penser au tertiaire et Cap-emploi continue les remises à niveau afin qu'il soit prêt. Il souhaite se former en bureautique pour l'obtention d'un titre professionnel de Secrétaire assistant.

Afin de valider cette orientation, son conseiller Cap-emploi lui conseille de réaliser des stages d'immersion pour être certain de l'intérêt porté au domaine administratif. Il réalise donc son stage dans un centre sportif. Le projet est validé avec le Cap emploi.

Cap emploi visualise avec M. X, les formations à partir de début 2019. M. X participe aux informations collectives d'intégration aux formations.

En février, il indique être en contact avec la CCI pour une formation en alternance d'assistant de direction qui démarre en septembre 2019. Il recherche un employeur.

Le conseiller Cap emploi lui conseille de prendre l'attache de l'interlocuteur de la CCI présent lors d'un forum pour l'aider à trouver un employeur. Le relais est pris par la référente « Alternance » au sein du Cap emploi 68-67.

En septembre 2019, M. X entre en apprentissage de 24 mois d'Assistant / Assistante de direction à l'Eurométropole de Strasbourg (organisme de formation : CCI de Strasbourg). Le suivi dans l'emploi est assuré par la responsable de l'alternance de l'Eurométropole. Un point a été fait avec Cap emploi après la campagne de recrutement.



# L'EXPERTISE NATIONALE

## LE CENTRE RESSOURCES DE LA COMPENSATION **CHEOPS**

### Interview de Bérengère Castelain, Chargée de Mission Expertise & Développement : les avancées sur le centre ressources de la compensation

" L'année 2019 a ouvert la réflexion et la stabilisation des objectifs du centre ressources, la raison d'être de celui-ci et la définition de sa philosophie.

Afin que le centre ressources ne glisse pas vers un catalogue des outils, des mesures et des fournisseurs, nous avons souhaité lui insuffler un apport scientifique.

Dans le cadre de son élaboration, 2 instances ont été mises en place :

► **Un comité scientifique** qui pose et valide les orientations et les décisions et qui compte 5 personnes (ergonome, ergothérapeute, médecin du travail, directrice Cap emploi, permanente Cheops)

► **Un groupe de travail opérationnel** qui donne son avis sur les décisions et qui travaille sur les contenus et qui compte 8 personnes (conseillers Cap emploi, directeurs Cap emploi)

Le choix du développeur informatique a également été trouvé et porté sur Black Méridian qui intervient déjà pour l'espace adhérents de Cheops, les sites internet et le site Handiformation ; le prestataire connaît donc bien le fonctionnement des Cap emploi et le métier des conseillers. Le centre ressources sera ainsi rattaché à l'espace adhérents de Cheops pour les conseillers Cap emploi.

Nous avons arrêté notre choix d'appui scientifique sur la **classification PPH** (Processus de Production du Handicap) approche québécoise et qui a servi de base à la loi de 2005 sur le handicap.

Cette classification permet de prendre en compte les facteurs personnels (personne) mais également les facteurs environnementaux (employeur) et les habitudes de vie qui peuvent être facilitateurs ou obstacles dans le parcours professionnel des personnes accompagnées.

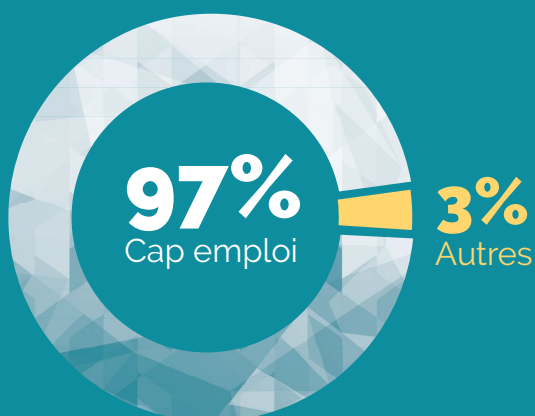
Nous avons passé en revue tous les critères des facteurs personnels, environnementaux et habitudes de vie afin de ne garder que les niveaux pouvant nous intéresser au regard du champ d'action dans lequel oeuvrent les conseillers. Ceux-ci ont été classifiés dans une arborescence à laquelle nous raccrocherons les fiches outils et mesures comme guide de réflexion (cheminement cognitif) pour appréhender la complexité des situations et de leurs variables.

Ces fiches outils ont été pensées pour y retrouver toutes les informations sur le produit, la mesure comme les caractéristiques, des avis, des argumentaires, des liens, le cadre réglementaire...

Le travail se poursuit donc sur la construction des fiches et leur accrochage sur l'arbre d'aide à la décision. En parallèle, un travail est mené également sur un glossaire et une revue du droit en lien avec le handicap et la compensation."

# LES FAITS MARQUANTS EN 2019

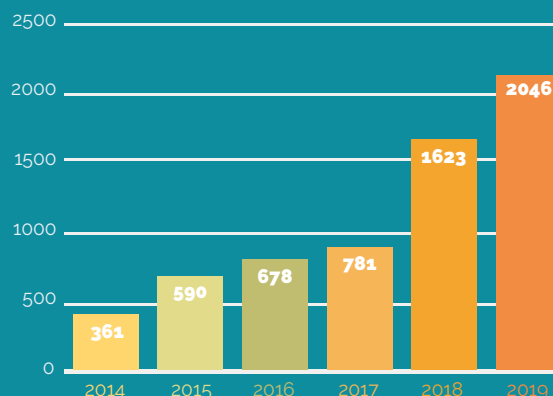
## Répartition des professionnels formés en 2019



**2119** apprenants formés en 2019

## Focus salariés Cap-emploi :

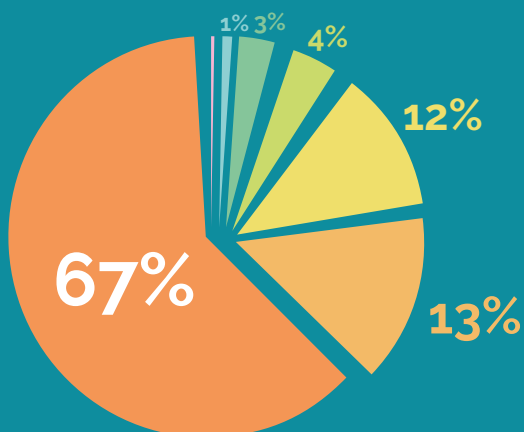
Nombre de personnes formées depuis 2014



**+26%** d'apprenants formés en 2019 versus 2018

**6079** professionnels formés depuis la création de Cheops en 2014

## Repartition par thématique des professionnels formés



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

**+ 10 %** de formations en distanciel (classes virtuelles)  
**vs 2018**



# LES FORMATIONS LES PLUS DEMANDÉES PAR THÉMATIQUE

---

## La connaissance du Handicap

- ▶ Maladies chroniques évolutives (maladies motrices, invalidantes) et emploi
- ▶ Handicap psychique et emploi
- ▶ Autisme et emploi

## L'entreprise inclusive

- ▶ Connaître et comprendre la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (Doeth)
- ▶ Accueil et accompagnement du public dans les ERP
- ▶ Missions et rôle des IRP dans les politiques d'emploi des travailleurs handicapés

## L'insertion, l'évolution et la transition professionnelles

- ▶ Gérer les conduites agressives dans l'accueil du public
- ▶ Aide à l'écriture du récit d'expérience
- ▶ La posture du conseiller dans l'accompagnement vers et dans l'emploi

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

- ▶ Compensation du handicap
- ▶ Inscrire l'ergonomie dans son quotidien professionnel
- ▶ Perfectionnement à la démarche ergonomique

## Le conseil en recrutement auprès des employeurs

- ▶ Conseil à l'entreprise : réaliser un diagnostic social adapté à l'emploi des TH
- ▶ Le diagnostic de situation
- ▶ Prospection entreprise

## La gestion des ressources humaines

- ▶ La réforme de la formation professionnelle
- ▶ Mieux appréhender les conflits managériaux
- ▶ Réussir la mise en œuvre du télétravail

## La transformation digitale

- ▶ Rédiger efficacement sur le Web
- ▶ Construire votre stratégie de communication digitale
- ▶ Communication professionnelle sur les médias et réseaux sociaux

# UNE CERTIFICATION DEPUIS DÉCEMBRE 2017 : "HANDICAP : ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI"

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



Plus de **500**  
inscrits sur  
le parcours  
depuis son  
ouverture

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

Retrouvez le détail du parcours sur notre site internet : [www.handi-formation.fr](http://www.handi-formation.fr)

4 jurys se sont réunis depuis décembre 2019.

## Les profils des jurys :

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

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

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



**Sur les 31 candidats, 27 ont été certifiés.**

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



# LA DÉMARCHE QUALITÉ AU SEIN DU RÉSEAU

**L**a démarche qualité a connu plusieurs étapes d'évolution depuis son lancement en 2010. Ainsi, le kit de certification à disposition des structures entrant dans la démarche, a été actualisé suite aux évolutions de l'offre de services des Cap emploi et à la nouvelle version de la norme ISO 9001.

En 2018, le groupe de travail qualité, composé de directions, relais qualité et permanents de Cheops, a entrepris une rénovation complète du kit, sous l'impulsion de la commission amélioration continue et en lien avec la version 2015 de la norme et à l'intégration des missions de maintien dans l'emploi au sein des Cap emploi.

En 2019, le kit a simplement fait l'objet d'une mise à jour annuelle suite aux retours des Cap emploi. Le groupe de travail ne s'est pas réuni, dans l'attente de la consolidation des travaux de rapprochement avec Pôle emploi qui impacteront la cartographie des processus en 2020.

## De nouveaux accompagnements

**3 Cap emploi ont démarré un accompagnement avec Druide Conseil, cabinet partenaire de Cheops depuis le lancement de la démarche, dans la mise en œuvre des processus et en vue de l'obtention d'une certification ISO 9001 pour 2020-2021.**

Un Cap emploi a repris son accompagnement après une pause pour permettre une réorganisation des services et étendre sa certification au-delà de l'activité OPS.

**Au total, 16.5 jours d'accompagnement ont été mis en œuvre en 2019.**

## Un pool d'auditeurs internes renforcé

4 nouveaux auditeurs internes sont venus renforcer le pool des auditeurs Cheops.

Ces nouveaux auditeurs sont issus des directions d'organismes gestionnaires de Cap emploi certifiés et ont une expérience de plus de 6 ans dans la démarche qualité. Ils ont tous suivi une formation en 2018 et ont participé à un audit en doublon avec un auditeur confirmé.

Ce renfort du pool d'auditeurs internes, permet d'être plus réactif dans les demandes des Cap emploi et d'optimiser les déplacements en favorisant, dans la mesure du possible, une proximité géographique.

**En 2019, 11 audits ont été menés auprès des Cap emploi.**

## L'amélioration continue pour mieux accompagner le réseau

**Afin de proposer un accompagnement et un service au plus près des préoccupations du terrain, une enquête a été menée en 2019 auprès des Cap emploi certifiés pour poser un état des lieux et mettre en œuvre les actions d'amélioration.**

**Les principaux résultats de l'enquête :**

- ▶ 64% des organismes gestionnaires des Cap emploi ont mis en place une certification **sur l'ensemble des services au-delà du Cap emploi**
- ▶ Pour les sondés, la démarche qualité a permis **de donner du sens, de mieux prendre en compte les besoins et les attentes des personnes en situation de handicap et des employeurs, de poser une réflexion sur les pratiques et de les harmoniser, de donner un cadre structurant, de valoriser les équipes, de travailler en mode projet et d'anticiper la gestion des risques et des opportunités**
- ▶ A contrario, des points d'amélioration existent sur **le temps consacré à la démarche, la traçabilité du système, l'adhésion de l'ensemble des équipes et sur l'adaptation du kit fourni par le national.**

**Suite à cette enquête, 3 pistes d'actions vont être investiguées :**

- ▶ **Prévoir un séminaire annuel** pour les Cap emploi certifiés à destination des directions et des relais qualité pour favoriser les échanges de pratiques.
- ▶ **Encourager l'immersion des nouveaux relais qualité** au sein des Cap emploi certifiés
- ▶ Proposer un **accompagnement à la reprise d'une démarche**

## LE CHANTIER PÔLE EMPLOI – CAP EMPLOI

**A** l'été 2018 et suite aux différents rapports notamment Igas sur les Cap emploi et pour répondre aux orientations gouvernementales sur la nécessité de mieux coordonner les acteurs du service public de l'emploi, Pôle emploi et Cheops ont proposé une feuille de route sur 4 axes (améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, améliorer l'accompagnement des employeurs dans la problématique handicap, améliorer l'accès au numérique pour les personnes en situation de handicap et améliorer les

systemes d'information) inaugurant ainsi un chantier de plusieurs mois sur le rapprochement des 2 acteurs du SPE.

D'octobre 2018 à février 2019, les équipes nationales de Pôle emploi, de Cheops mais également les acteurs de terrain Cap emploi et Pôle emploi, ainsi que la Dgefp se sont réunis autour de ces 4 thématiques afin de proposer en avril 2019, un scénario de rapprochement basé sur le lieu unique d'accompagnement. Celui-ci doit permettre une meilleure coordination des 2 acteurs du SPE, tout en respectant leur indépendance

de gouvernance et leur identité. Suite à l'approbation de Madame Muriel Penicaud, Ministre du travail et de Madame Sophie Cluzel, Secrétaire d'État aux personnes handicapées, Pôle emploi et Cheops ont entamé la mise en oeuvre opérationnelle de ce rapprochement.

Ces travaux se sont inscrits dans l'axe 2 sur les modalités d'accompagnement du chantier national 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.

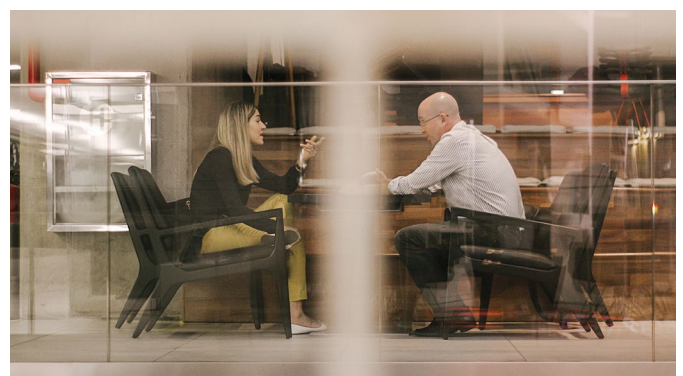
### Le lieu unique d'accompagnement

- ▶ **L'agence Pôle emploi est le lieu unique d'accompagnement**
- ▶ **Les conseillers Cap emploi assurent des temps de présence dans les agences Pôle emploi. Ces temps sont définis de concert entre la direction du Cap emploi et celle de l'agence Pôle emploi.**
- ▶ **Le lieu unique d'accompagnement permet :**
  - ▷ De mettre en oeuvre une offre de services intégrée Pôle emploi-Cap emploi
  - ▷ De favoriser l'apport d'expertises croisées entre Pôle emploi et Cap emploi bénéficiant ainsi à l'ensemble des DEBOE de l'agence Pôle emploi
  - ▷ De poser un diagnostic croisé et copartagé avec la personne sur son orientation en terme d'accompagnement
  - ▷ De bénéficier d'un accompagnement Cap emploi pour les DEBOE dont le handicap nécessite cet accompagnement spécialisé
  - ▷ De mieux répondre aux besoins des employeurs en matière de recrutement et de suivi dans l'emploi
  - ▷ De renforcer les partenariats territoriaux


### Les sites pilotes

**19 sites pilotes ont démarré au 1er janvier 2020. Cela représente :**

- ▶ **19** agences Pôle emploi
- ▶ **18** Cap emploi
- ▶ **17** régions







Séminaire de  
lancement des sites  
pilotes 02 décembre  
2019

## Le calendrier de déploiement

- **De septembre à novembre 2019** : désignation des sites pilotes
- **Novembre 2019** : séminaire de lancement des chefs projets thématiques
- **Décembre 2019** : séminaire de lancement des sites pilotes
- **Janvier 2020** : démarrage des 19 sites pilotes

Chaque thématique est pilotée par un binôme de chefs de projets thématiques provenant de chacun des 2 réseaux.

Un chantier transverse sur les systèmes d'information a été ouvert début 2020.

La Dgefp, l'Agefiph et le Fiphfp contribuent également aux travaux sur les 6 thématiques.

2 directrices de programmes ont été nommées pour assurer la coordination et le suivi du déploiement : Nicole Brejou pour Pôle emploi et Isabelle Faure pour Cheops.

## Les travaux

6 thématiques de travail ont été identifiées conjointement par Pôle emploi et Cheops :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**Nicole Brejou**  
Directrice de programme  
Pôle emploi



**Isabelle Faure**  
Directrice de programme  
Cheops



# LE CHANTIER DE LA RÉNOVATION SUR 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 réforme de l'emploi des personnes en situation de handicap a connu une première phase début 2018, se concluant par la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, inscrite dans la loi « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

La seconde phase portant 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, a été lancée en juillet 2018.



Restitution des travaux le 21 mai 2019 en présence de Madame Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.

**5 axes de travail ont été actés et ont donné lieu pour les 4 premiers à la mise en oeuvre de groupes de travail opérationnels entre janvier et mai 2019 :**

**Axe 1 - le chainage des acteurs :**

Favoriser l'agilité et la réactivité entre les différents acteurs et privilégier les circuits courts

**Axe 2 - les modalités d'accompagnement :**

Repenser les propositions d'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs

**Axe 3 - une mobilisation nationale sur la formation :**

Augmenter le niveau de qualification des personnes handicapées

**Axe 4 - l'engagement des employeurs :**

mieux inciter et outiller les employeurs

**Axe 5 - une plateforme d'information et de services**

(lancement du chantier à l'été 2019)

**Cheops a participé activement à l'ensemble du chantier au travers de la mobilisation de ses permanents au niveau national mais également de celle des directeurs-trices des Cap emploi et de leurs équipes.**

Au total, 13 personnes issues du réseau ont participé aux travaux.

La restitution des travaux a eu lieu le 21 mai en présence de **Madame Sophie CLUZEL**, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.





## LE LANCEMENT DU CHANTIER SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

**D**epuis le 1er janvier 2018, les Cap emploi ont intégré le maintien dans l'emploi dans leurs missions.

Le 1er bilan de l'année 2018 a été concluant, de par les résultats obtenus sur le maintien des personnes dans leurs entreprises et établissements, mais également de par la montée en charge de l'accompagnement à l'évolution et à la transition professionnelles des salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants.

Au dernier trimestre 2019, dans un contexte de réforme de la santé au travail et fort des retours de terrain sur la mise en oeuvre de l'accompagnement dans l'emploi par les Cap emploi, Cheops a lancé un chantier sur le maintien dans l'emploi.

Ce chantier a été inauguré par la mise en place d'un « Lab » maintien dans l'emploi le 18 novembre 2019.

Cette journée, organisée avec l'équipe du Liberté Living Lab, a réuni une cinquantaine de participants (Dgef, Agefiph, Fiph, Pôle emploi, médecins du travail, ergonomes, conseillers Cap emploi, services de santé au travail, Carsat, Cnams, employeurs et personnes en situation de handicap).

**Le maintien dans l'emploi a été exploré au travers de 6 thématiques :**

- ▶ *Le design du parcours utilisateur*
- ▶ *L'innovation dans le maintien dans l'emploi*
- ▶ *L'écosystème et l'environnement de travail des personnes en situation de handicap*
- ▶ *Les nouvelles formes de travail*
- ▶ *L'accès à l'information pour les personnes en situation de handicap et les employeurs*
- ▶ *Prospective sur le maintien dans l'emploi*

Chaque participant a apporté son expérience et son vécu au cours d'échanges libres. La journée a permis d'alterner des sessions en plénière et des sessions en groupe de travail faisant ainsi émerger des idées, des propositions

d'actions, des orientations autour de la question du maintien dans l'emploi.

Madame Sophie Cluzel, Secrétaire d'État aux personnes handicapées, a participé à plusieurs ateliers au cours de cette journée qui se déroulait dans le cadre de la Seeph (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées).

Une seconde phase basée sur les conclusions du Lab sera lancée en 2020.

En décembre 2019, un groupe de travail composé de la Dgef, de l'Agefiph, du Fiph et de Cheops s'est mis en place pour proposer des pistes d'actions concrètes sur l'amélioration de la prise en charge du maintien dans l'emploi à destination des personnes et des employeurs. Ces travaux devraient aboutir courant 2020.



Idéathon Lab maintien dans l'emploi le 18 novembre 2019 en présence de Madame Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.

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



### ▶ LES FONDS COLLECTEURS

Convention avec le Fiphfp



### ▶ LES ASSOCIATIONS

Convention avec Apf France Handicap



### ▶ LE MONDE ÉCONOMIQUE / LES EMPLOYEURS

Convention avec la FVD, Altran, le secteur du travail temporaire



altran

prism'emploi  
PROFESSIONNELS  
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

### ▶ 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



### ▶ L'ÉTAT

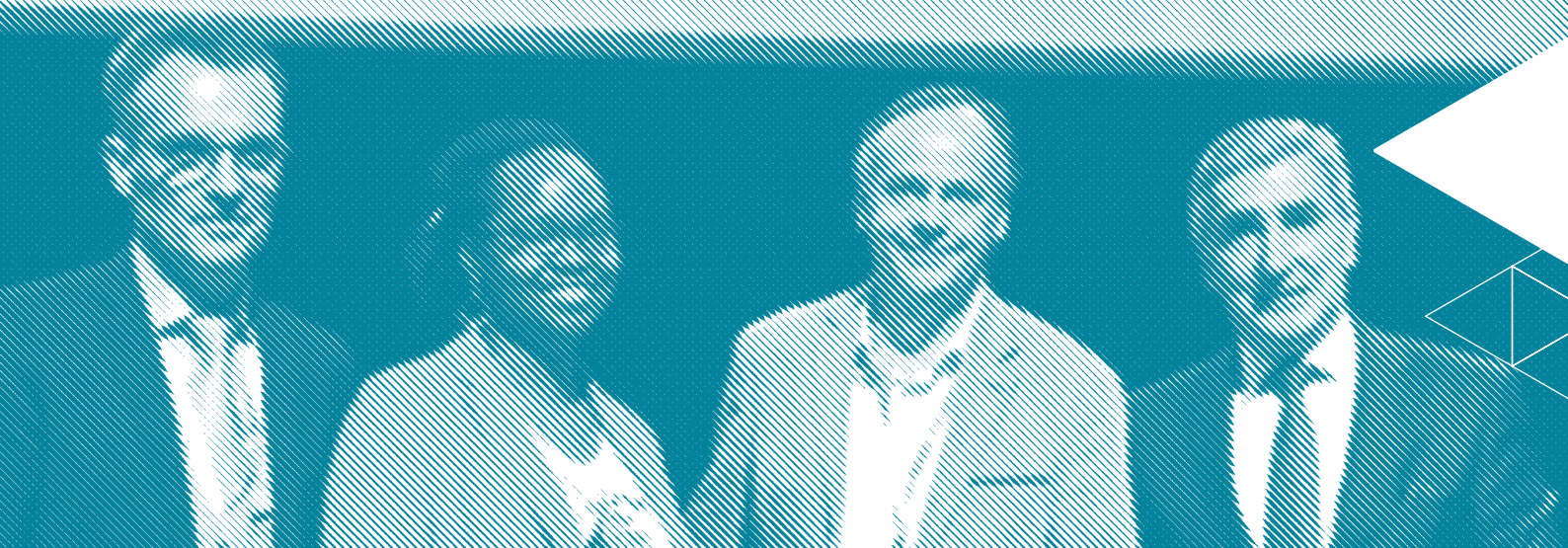
Convention avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (Dgefp)



Charte de partenariat avec l'Ofii







# LES CONVENTIONS SIGNÉES EN 2019

**prism<sup>l</sup>emploi**  
PROFESSIONNELS  
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM



## La convention cadre pour l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire.

**Le 24 septembre 2019, Madame Muriel PENICAUD, Ministre du Travail et Madame Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, avec les représentants de Pôle Emploi, Cheops, l'Unml, l'Apec, l'Agefiph, l'Unea, Prism'emploi, le Faf.tt, le Fastt et l'Oir ont signé une convention cadre pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du Travail Temporaire. Cette convention concrétise la volonté partagée par l'ensemble des signataires d'agir en faveur d'une société plus inclusive permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi.**

Concrètement, les signataires s'engagent à :

1. Faciliter l'expression du besoin de compétences des entreprises clientes
2. Faciliter l'identification et la mobilisation de candidats en situation de handicap
3. Promouvoir de nouvelles modalités de recrutement favorables à l'emploi des personnes handicapées
4. Optimiser le processus de recrutement des candidats
5. Mobiliser les aides et prestations humaines, techniques, organisationnelles
6. Développer des filières métiers du placement en Entreprise Adaptée, notamment via l'expérimentation EATT (Entreprise Adaptée de Travail Temporaire)
7. Permettre l'accès à la formation professionnelle et à l'alternance
8. Assurer le suivi de la mission d'intérim
9. Préparer la sortie de la mission d'intérim en accompagnant la personne tout au long de son parcours d'emploi.

## La charte de partenariat avec l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (Ofii)

Créé en 2009, l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (Ofii) regroupe l'ensemble des compétences de l'Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations (Anaem) (à l'exclusion de l'emploi des Français à l'étranger) et une partie des missions de l'Agence pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances (Acse).

L'Ofii est l'opérateur de l'État en charge de l'intégration des migrants durant les 5 premières années de leur séjour en France.

Avec la maîtrise de la langue française et l'appropriation des valeurs, l'accès à l'emploi constitue un levier essentiel d'intégration pour les étrangers primo-arrivants. Aussi, le parcours d'intégration républicaine rénové en mars 2019 prévoit désormais que l'Ofii oriente l'étranger signataire d'un contrat d'intégration républicaine (CIR) vers le service public de l'emploi pour qu'un accompagnement lui soit proposé.

Selon son profil, la personne est orientée soit vers Pôle emploi, l'Apec, la Mission Locale ou le Cap emploi.

Pour formaliser l'implication de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi, une charte relative à l'orientation et l'insertion professionnelles des étrangers primo-arrivants dans le cadre du contrat d'intégration républicaine a été signée le 5 avril 2019 entre la Dgef, la Dgefip, l'Ofii et le service public de l'emploi.

# LES PARTENARIATS



## La convention avec la Fédération de la Vente Directe (Fvd)

**Le 22 mai 2019, lors du 32e congrès de la Fvd, la Fédération et Cheops ont signé une convention de partenariat.**

La Fédération de la Vente Directe (Fvd) a été fondée en 1966, sous la forme d'une association professionnelle. Elle est la seule instance représentative des entreprises s'adressant directement aux consommateurs, par l'intermédiaire d'un réseau de commerciaux en vente individuelle ou en réunion.

Elle représente les intérêts sur le plan économique, politique et social de :

- ▶ 140 entreprises adhérentes dans les principaux domaines d'activité suivants : habitat, univers culinaires, bien-être, diététique, cosmétique, beauté, textile, accessoires de mode, produits d'entretien, édition, presse, décoration, télécommunications.
- ▶ 50 partenaires agréés experts en vente directe (conseils et services).
- ▶ 1 fédération professionnelle, l'Uae (Union française des professionnels du traitement de l'eau), constituée de 100 membres.

Dans le cadre de cette convention, la Fédération de la Vente Directe (Fvd) et Cheops s'engagent à accompagner vers et dans l'emploi les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'offre de services des Cap emploi (demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants) et les entreprises adhérentes à la Fvd. La Fvd et Cheops s'engagent à diffuser auprès de leurs réseaux respectifs le contenu de la convention et à promouvoir le partenariat au bénéfice des publics et des entreprises.

**Les objectifs sont :**

1. Améliorer l'information des Cap emploi sur les métiers, les formations, les entreprises, les statuts et les opportunités du secteur.
2. Améliorer l'information des entreprises de la Fédération de la Vente Directe sur le handicap, l'insertion, l'évolution professionnelle et le maintien en emploi des travailleurs handicapés, la compensation du handicap.
3. Améliorer l'information des publics accompagnés par les Cap emploi sur les métiers et le secteur de la vente directe / faciliter l'accès des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés aux entreprises adhérentes au secteur de la vente directe.
4. Agir pour satisfaire les besoins en recrutement de la vente directe au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées
5. Oeuvrer pour sécuriser les parcours des personnes handicapées salariées et VDI (Vendeurs à Domicile Indépendants).



## La convention avec Altran

**Le 11 septembre 2019, lors du congrès national Cheops à Besançon, Altran technologies et Cheops ont signé une convention de partenariat. La convention a pour objet de fixer les modalités de partenariat afin de créer des synergies entre l'entreprise Altran et le réseau Cap emploi.**

Le Groupe Altran Technologies accompagne depuis plus de 30 ans les plus grands projets d'innovation et de transformation des leaders de l'industrie.

Altran et Cheops ont manifesté leur volonté commune d'agir en faveur des demandeurs d'emploi et des salariés en situation de handicap afin de :

- ▶ Les accompagner en vue de leur insertion professionnelle,
- ▶ Multiplier les situations d'accompagnement et de recrutement,
- ▶ Donner les moyens nécessaires pour évoluer dans leur projet professionnel,
- ▶ Travailler en milieu ordinaire,
- ▶ Adapter les conditions de travail aux capacités et aux difficultés des personnes concernées,
- ▶ Mener des sensibilisations aux différents handicaps à l'attention de différents publics.

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

- ▶ Accroître la connaissance des besoins de l'entreprise en matière de formations, recrutements, maintiens dans l'emploi, auprès du réseau Cap emploi afin que celui-ci puisse structurer ses interventions tant en interne qu'auprès des autres partenaires du service public de l'emploi et autres acteurs de l'emploi, de la formation, du social.
- ▶ Renforcer l'information et la sensibilisation des acteurs de l'emploi des personnes en situation de handicap afin que les Cap emploi soient une ressource pour l'entreprise en la matière.
- ▶ Rechercher des méthodologies d'intervention commune qui prennent en compte les besoins de l'entreprise et les moyens du réseau Cap emploi en s'appuyant sur les travaux préparés par les différentes commissions de CHEOPS.



En savoir plus sur les conventions employeurs, consulter les Cahiers de Cheops de Novembre 2019 : **CAP EMPLOI AUX CÔTÉS DES EMPLOYEURS POUR L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES PAR L'EMPLOI**

## LES CONVENTIONS EN COURS



### La convention avec le Fiphfp

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

#### Résultats 2019 de l'accompagnement des Cap emploi sur la fonction publique :

**15 554** employeurs publics ont bénéficié d'un service Cap emploi

**7 101** offres d'emploi recueillies auprès des employeurs publics

**2 046** maintiens dans la fonction publique

**15 933** contrats signés dans la fonction publique

Participation de Cheops au comité éditorial Fiphfp



### La convention avec l'Unea

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.



### La convention avec la Fagerh

Signée le 18 mai 2017, la convention d'une durée de 3 ans, a pour objet d'établir des relations durables entre les deux organismes ayant pour enjeux 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.

# LA REPRÉSENTATION INSTITUTIONNELLE



Le Conseil national Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH)

## CNCPH

Cheops est membre du CNCPH et siège aux séances plénières ainsi qu'à la commission emploi. Les réunions mensuelles, permettent de contribuer aux études des projets de loi, textes législatifs et décrets mais également aux écrits et notes produits par la commission. Cheops représente notamment les Cap emploi et leur expertise au travers de sa participation à ces instances. La représentation de Cheops est assurée par 2 administrateurs de Cheops aux séances plénières et par la Déléguée Générale à la commission emploi.

## Collectif Handicap

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

## Convention multipartite

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

## Comité de pilotage des expérimentations en entreprises adaptées

Suite à la réforme des entreprises adaptées et à la mise en place des expérimentations CDD tremplins, un comité de pilotage a été créé. Cheops y est représenté par un directeur de Cap emploi. Un groupe de travail SPE-Dgefp-Unea est également en place pour dynamiser l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises adaptées.



## Comité de pilotage des Cap emploi

Le comité de pilotage composé de la Dgefp, de l'Agefiph, du Fiphfp, de Pôle emploi et de Cheops s'est réuni à 2 reprises en 2019. Le copil a traité des sujets de la communication des Cap emploi, de la rénovation des indicateurs de pilotage de l'activité Cap emploi, de la mise à jour du dialogue de gestion et des travaux en cours entre Pôle emploi et Cap emploi. Cheops est représenté par un administrateur et la Déléguée Générale.



## CFEA Collectif France Emploi Accompagné

Membre fondateur du Collectif France Emploi Accompagné, Cheops appuie le dispositif en tant que membre du Conseil d'Administration et assure le lien avec les Cap emploi, acteurs du service public de l'emploi et signataires de la majorité des conventions avec les porteurs de l'emploi accompagné sur les territoires.

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

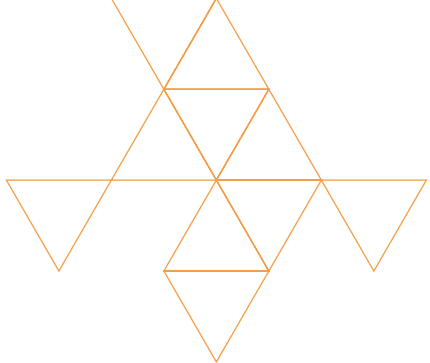


## Défenseur des droits

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







# Le renforcement de l'animation régionale

# L'ANIMATION RÉGIONALE



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

## LES MISSIONS DES CHEOPS RÉGIONAUX

Les Cheops régionaux assurent deux grandes missions

### 1 / LA REPRÉSENTATION DU RÉSEAU AUPRÈS DES PARTENAIRES RÉGIONAUX

Au cœur des régions, les associations régionales Cheops œuvrent pour l'insertion des personnes handicapées 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).

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

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

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

### Quelques exemples de représentations et coordinations régionales :

#### Représentation au niveau des dispositifs, des parlementaires ...

▶ **Cheops Ile de France** présent aux rencontres régionales emploi accompagné en Ile de France :

4 juillet 2019

▶ **Cheops Hauts de France** rencontre Laurent Pietraszewski, député de la 11ème circonscription :

3 septembre 2019

▶ **Cheops Corse** présent au mercato de l'apprentissage en Corse :

23 septembre 2019

#### Actions ciblées sur les employeurs pour assurer la coordination des Cap emploi

▶ Partenariat lancé entre le groupe Foncia et les **Cap emploi franciliens** : octobre 2019

▶ **Cheops Bretagne** : rencontre Cap emploi Bretagne et le groupe agro-mousquetaires : octobre - novembre 2019



## Les outils de Cheops à destination des Cheops régionaux : Pour appuyer à la construction des Cheops régionaux, Cheops national apporte aux régions plusieurs supports de communication :

► **Des sites internet Cheops régionaux** : depuis avril 2019 tous les cheops régionaux disposent d'un site internet régional pour présenter leur structure, leurs chiffres clés, leurs actualités. (voir la rubrique réseau sur le site [www.cheops-org](http://www.cheops-org)). Tout le réseau visible en quelques clics !



► **Le kit de communication** composé d'un kakémono et de flyers



## LA GOUVERNANCE DES CHEOPS RÉGIONAUX

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

### LA COORDINATION ENTRE CHEOPS NATIONAL ET CHEOPS RÉGIONAL

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

En 2019, le Président de Cheops et la Déléguée Générale ont entamé un tour des régions. Ces rencontres avec les Présidents, administrateurs et directions des Cap emploi de chaque région, ont pour objectif d'échanger sur l'actualité mais également sur la construction régionale. 4 rencontres régionales ont eu lieu en 2019 :

- Occitanie
- Nouvelle Aquitaine
- Normandie
- Provence Alpes Côtes d'Azur et Corse



Réunion des directeurs des Cap emploi Franciliens et conseil d'administration Cheops Ile-de-France le 13 novembre 2019



Rencontre régionale Provence Alpes Côte d'Azur Corse les 6 et 7 juin 2019



Assemblée Générale Cheops Nouvelle Aquitaine le 07 novembre 2019



## LE PILOTAGE DES CHEOPS REGIONAUX

### LE PILOTAGE DES CHEOPS REGIONAUX

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

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX CHEOPS (CRC)

La mission principale du CRC est de faciliter la communication entre l'association nationale et l'association régionale dans un esprit d'échanges et de mutualisation. Les CRC se sont réunis 1 fois en 2019. Les principaux points abordés sont les sujets d'actualité, les dispositifs, outils et opérations à déployer sur le réseau.

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX FORMATION (CRF)

La mission principale du CRF est de renforcer le plan de professionnalisation des équipes Cap emploi via une mutualisation régionale. Il recense les besoins régionaux de formation et fait le lien avec la Chargée de mission formation de Cheops. Les CRF se sont réunis 1 fois en 2019. Ils ont abordé l'actualité de la formation et la mise en place de leurs plans d'actions.

### LES CORRESPONDANTS RÉGIONAUX MAINTIEN (CRM)

Depuis le 1er janvier 2018 et l'intégration des missions de maintien dans l'emploi au sein des Cap emploi, des CRM ont été mis en place. Ils assurent le relais d'informations entre le national et les Cap emploi et apportent également les bonnes pratiques territoriales. Les CRM se sont réunis 1 fois en 2019.

### 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 2019.

### CORRESPONDANTS RÉGIONAUX ENTREPRISES ADAPTÉES (CREA)

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

### La construction régionale avance !

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



**Philippe Brousse**  
Secrétaire Général  
Cheops Auvergne  
Rhône Alpes



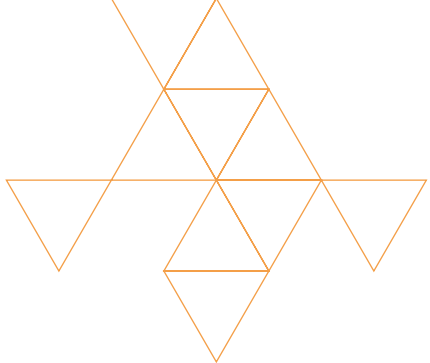
**Murielle Dilhuit**  
Coordinatrice du  
réseau des Cap Emploi  
de Bretagne



**Pascal Olivo**  
Délégué Régional  
Cheops Nouvelle  
Aquitaine



**Jean-Luc Abitteboul**  
Délégué Régional  
Cheops Occitanie



# Les évènements et la communication Cheops

# LES ÉVÈNEMENTS 2019

## Le 16 mai 2019 : Une très forte 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. Pour cette édition, une nouvelle plateforme en ligne s'est mise en place pour faciliter les mises en relation candidats/employeurs/structures accompagnantes

**5887 duos ont été réalisés par le réseau des Cap emploi sur 12 854 duos au total au national.** Une incroyable mobilisation qui a été relayée sur le web, les réseaux sociaux et les différents médias. L'équipe Cheops accueillait ce jour-là deux duos au sein de ses services : Amélie et Nicolas pour une belle journée de partage.



## 23 mai 2019 : Présentation du baromètre de l'activité 2018 des Cap emploi au Sénat

5ème édition du baromètre Cap emploi dans les salons Boffrand de la Présidence du Sénat en présence de nos partenaires, représentants institutionnels, directeurs et présidents Cap emploi

### Les points abordés étaient les suivants :

- ▶ Activité 2018 des Cap emploi avec un focus sur les nouvelles missions au 1er janvier 2018
- ▶ Interventions : Dgefp, Agefiph, Fiphfp et Pôle Emploi
- ▶ Les expérimentations Pôle emploi – Cap emploi dans le Rhône
- ▶ Le Centre de formation Handi-formation
- ▶ Le centre de ressources de la compensation Cheops
- ▶ Des exemples d'outils services développés par les Cap emploi



## 23 mai 2019 : Conférence de presse Cheops au Sénat

Pour la première fois, Cheops a proposé une conférence de presse, en format petit-déjeuner, le matin même du baromètre de l'activité, en exclusivité aux journalistes afin de leur présenter en avant-première les résultats 2018 et les points clés à retenir sur l'année écoulée. Ainsi, de nombreuses remontées médiatiques ont pu mettre en lumière les chiffres clés sur l'emploi des travailleurs handicapés.



## 28 mai 2019 : Salon handicap emploi et achats responsables

Cap emploi était présent au salon sur un stand partagé avec Pôle emploi. L'occasion d'échanger avec les employeurs privés et publics et de présenter l'offre de services du réseau Cap emploi à destination des employeurs.

## 11, 12 et 13 septembre 2019 : Congrès National Cheops

Le Congrès National Cheops s'est tenu les 11, 12 et 13 septembre 2019 à Besançon sur le thème «Europe et Inclusion». Plus de 200 personnes, Administrateurs et Directeurs de Cap emploi ont répondu présents pour cette nouvelle édition. De nombreuses interventions officielles ont ponctué cette rencontre axée sur l'Europe et sur l'actualité en cours (notamment les réformes et le rapprochement Pôle emploi-Cap emploi) :

- ▶ Monsieur Bruno Lucas, Délégué Général Dgefp
- ▶ Madame Marine Neuville, Responsable de la Mission de l'emploi des travailleurs handicapés, Dgefp
- ▶ Madame Malika Bouchehioua, Présidente de l'Agefiph
- ▶ Madame Hélène Bérenguer, Directrice adjointe du Fiphfp
- ▶ Monsieur Jean Bassères, Directeur général Pôle emploi
- ▶ Monsieur Jérôme Gallois Président du Collectif France Emploi Accompagné
- ▶ Monsieur Luc Heneau, Directeur du GTB, organisation flamande qui accompagne des personnes handicapées vers le marché du travail



# LES ÉVÈNEMENTS 2019

Durant ce congrès s'est tenue également l'Assemblée Générale Cheops où ont été présentés les comptes, le rapport moral, le rapport d'activité et le rapport d'orientations définissant les trajectoires 2020 pour le réseau des Cap emploi. L'activité du réseau a également été présentée : les commissions de travail et la professionnalisation des équipes (centre de ressources compensation, centre de formation, démarche qualité). Le congrès est également un moment approprié pour officialiser les partenariats : cette année fut l'occasion de signer une convention de partenariat avec Altran technologie.

## Du 18 au 22 novembre 2019 : SEEPH2019 : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Du 18 au 22 novembre 2019, le réseau des Cap emploi s'est pleinement mobilisé lors de la Seeph et a organisé, à cette occasion, des centaines d'actions partout en France. Cette semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui a lieu chaque année, est une opportunité pour présenter les services Cap emploi et l'accompagnement proposé aux demandeurs d'emplois et salariés en situation de handicap mais aussi de sensibiliser les employeurs (TPE, PME et grandes entreprises). Une semaine pour parler emploi et handicap, lever les freins, apporter des informations, des témoignages de manière conviviale et souvent ludique, sous différents formats : tables rondes, petits déjeuners, rencontres (job dating, salon, forum, ateliers, visites d'employeurs ou centre de formation, conférence, animation ou spectacle avec des jeux, des quizz, des escape games, des animations virtuelles) et surtout concrétiser l'emploi pour les personnes en situation de handicap !



**Durant la SEEPH 2019, Cheops était également pleinement mobilisé.**

**le 18 novembre :** Cheops présent au comité de suivi et d'évaluation de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap

**le 18 novembre :** mise en place d'un Lab Cheops spécial «maintien dans l'emploi des personnes handicapées» en présence de Madame Sophie Cluzel (Voir page 21)



**19 novembre :** journée de travail Force Ouvrière avec la présentation du rapprochement Cap emploi / Pôle emploi par Marlène Cappelle Cheops et Nicole Brejou Pôle emploi

**20 novembre :** présentation de la plate-forme nationale "mon parcours handicap" en présence de Madame Sophie Cluzel

Présentation par la Caisse des dépôts et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (Cnsa) de la plateforme numérique nationale d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap, dont le premier volet lancé en 2020 sera dédié à l'emploi et à la formation.

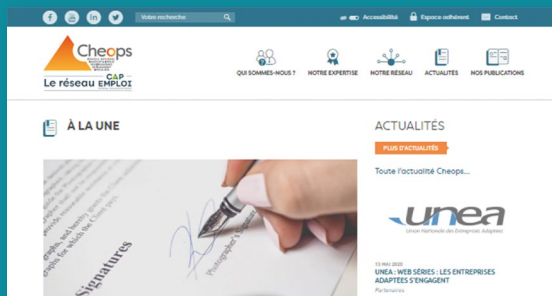


# LA COMMUNICATION CHEOPS

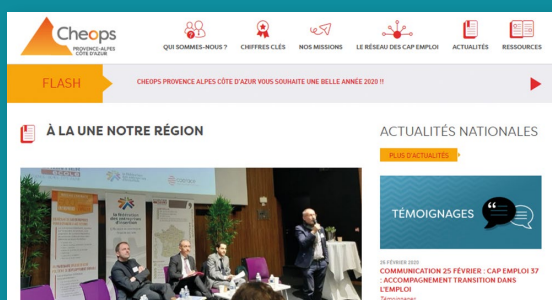
## NOUVEAUX SITES INTERNET

En 2019, Cheops a lancé

### ► Son nouveau site internet



### ► Les 16 sites Cheops régionaux



### ► Les 97 sites Cap emploi



Nouveau graphisme et sites accessibles. Les sites étant imbriqués les uns dans les autres, vous pouvez naviguer facilement dans le réseau d'une structure à l'autre !

### Les objectifs des sites Cheops :

En tant qu'acteur des politiques d'emploi des travailleurs handicapés

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

En tant que représentant des Cap emploi

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

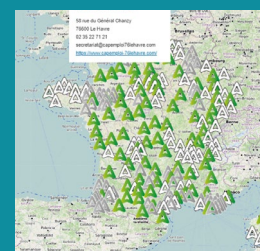
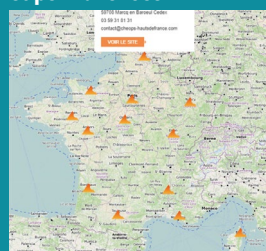
### Les objectifs des sites Cap emploi :

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

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

### Retrouvez facilement et en quelques clics

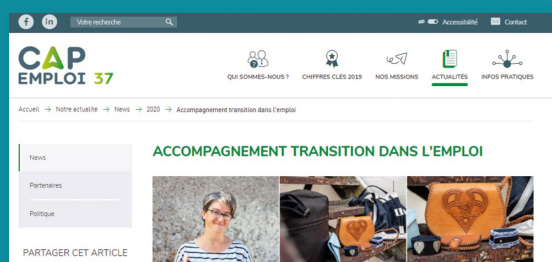
- L'annuaire complet du réseau avec les antennes et permanences



- L'actualité nationale, régionale, départementale



- Les publications, témoignages des Cheops et Cap emploi



- Les rapports d'activité, les chiffres clés des Cheops et Cap emploi



- Les missions des Cheops et Cap emploi



# LES ENJEUX 2020 POUR CHEOPS ET LE RÉSEAU DES CAP EMPLOI

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

L'un des enjeux majeurs de l'année 2020, réside en la réussite du projet de rapprochement entre les Cap emploi et Pôle emploi, permettant ainsi d'élaborer avec le terrain et les sites pilotes, l'offre de services intégrée qui bénéficiera à l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs.

L'axe accompagnement dans l'emploi revêt également des enjeux importants notamment celui d'une meilleure coordination des acteurs du maintien dans l'emploi. En 2020, les travaux se poursuivront autour de 2 grands chantiers :

- ▶ Les travaux maintien dans l'emploi avec l'Agefiph, le Fiphp et la DGEFP
- ▶ La poursuite des travaux sur le centre ressources de la compensation

## Sur la structuration du réseau :

Pour Cheops, la consolidation de la structuration régionale reste primordiale pour renforcer l'animation politique et technique en région.

Enfin, l'axe « recherche et développement » sera renforcé par le recrutement d'une doctorante pour accompagner à la définition de l'expertise des Cap emploi et par la mise en place de projets autour de l'innovation numérique.

## Sur la professionnalisation du réseau :

### Au niveau du Centre ressources Compensation :

Le centre ressources a pour vocation d'aider tout conseiller Cap emploi dans sa démarche d'accompagnement en lui proposant d'explorer le champ de la compensation du handicap. Le centre ressources se veut donc une aide complémentaire à l'analyse d'une situation de handicap et à la recherche de solutions pouvant compenser le handicap.

Le centre ressources ne sera pas un outil d'intelligence artificielle mais doit permettre aux conseillers de réfléchir sur les outils proposés et de rester maître de la situation.

**Le centre ressources ne sera pas un arbre décisionnel mais un arbre d'aide à la décision.**

### Au niveau de la formation :

- ▶ Mise en œuvre de nouvelles fonctionnalités sur le site internet [www.handi-formation.fr](http://www.handi-formation.fr)
- ▶ Evaluation à chaud et création d'un back office pour faciliter le process des inscriptions
- ▶ Poursuite de la digitalisation des formations
- ▶ Développement de l'activité formation en région
- ▶ Proposition de nouveaux produits de formation au réseau en lien avec le rapprochement Pôle emploi Cap emploi
- ▶ Programmation des jurys de la certification handicap accès et maintien dans l'emploi

## LEXIQUE

### AFNOR

Agence Française de Normalisation

### AGEFIPH

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

### CÉP

Conseil en Évolution Professionnelle

### CFEA

Collectif France Emploi accompagné

### Cheops

Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés

### CNCPH

Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

### CNSA

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

### CPF

Compte Personnel de Formation

### CRC

Correspondants Régionaux de Cheops

### CREFOP

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

### CRF

Correspondants Régionaux Formation

### CRGC

Correspondants Régionaux Grands Comptes

### CREA

Correspondants régionaux entreprises adaptées (CREA)

### CRM

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

### DEBOE

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

### DGEFP

Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

### DIRECCTE

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

### DTH

Délégué Territorial au Handicap

### FAGERH

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

### FIPHFP

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

### MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

### OCIRP

Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance

### OPS

Organismes de Placement Spécialisés

### PEC

Parcours Emploi Compétences

### PIC

Plan d'Investissement Compétences

### PMSMP

Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel

### PRITH

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

### RQTH

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

### SEEPH

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

### SIEG

Service d'Intérêt Économique Général

### SPE

Service Public de l'Emploi

### SPER

Service Public de l'Emploi en Région

### SPRO

Service Public Régional de l'Orientation

### UNEA

Union Nationale des Entreprises Adaptées

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

## CHEOPS ÎLE DE FRANCE

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

## CHEOPS NORMANDIE

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

## CHEOPS BRETAGNE

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

## CHEOPS PAYS DE LA LOIRE

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

## CHEOPS NOUVELLE AQUITAINE

**Président : M. ALLAIN MAUBERT**  
Locaux du GIRPEH  
23 quai de Paludate  
33800 BORDEAUX  
Tél. 05 57 95 98 98  
contact@cheops-nouvelleaquitaine.com  
www.cheops-nouvelleaquitaine.com

## CHEOPS OCCITANIE

**Président : M. 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

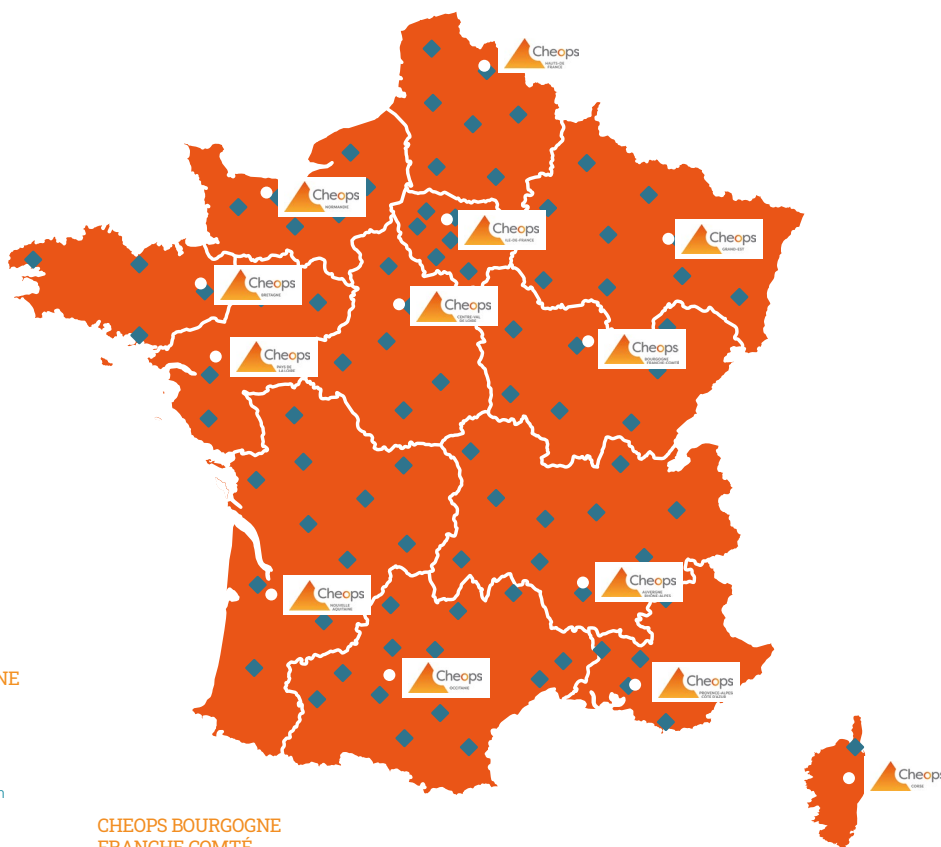
**Président : M. GÉRARD MORLET**  
85 Impasse de l'Ouvéze  
Queue de Loups  
07000 SAINT-JULIEN  
EN SAINT-ALBAN  
Tél. 04 69 23 05 50  
contact@cheops-auvergnerrhonealpes.com  
www.cheops-auvergnerrhonealpes.com

## CHEOPS HAUTS DE FRANCE

**Président : M. MICHEL-ANDRÉ PHILIPPE**  
23 Chemin du moulin Delmar  
59708 MARCQ-EN-BAROEUL CEDEX  
Tél. 03 59 31 81 31  
contact@cheops-hautsdefrance.com  
www.cheops-hautsdefrance.com

## CHEOPS CENTRE VAL DE LOIRE

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



## CHEOPS BOURGOGNE

### FRANCHE COMTÉ

**Président : M. ALAIN BARBERON**  
15 rue de l'Arquebuse  
21000 DIJON  
Tél. 03 80 53 18 70  
contact@bourgognefranchecomte.com  
www.cheops-bourgognefranchecomte.com

## CHEOPS GRAND EST

### Président : M. JEAN-LOUIS LECOQ

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

## CHEOPS PROVENCE ALPES

### CÔTE D'AZUR

**Présidente : Mme Michèle POUSSIER**  
38 avenue de l'Europe  
13090 AIX-EN-PROVENCE  
Tél. 04 42 95 70 30  
contact@cheops-provencealpescotedazur.com  
www.cheops-provencealpescotedazur.com

## CHEOPS CORSE

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

## CHEOPS GUADELOUPE

### Président : M. FRANCK MAYNADIE

Immeuble MAGIC 1  
Etage 1, Zac de Houelbourg III  
Rue Jean Gothland  
Zone Voie verte  
97122 Baie Mahault  
Tél. 05 90 32 51 77  
contact@cheops-guadeloupe.com  
www.cheops-guadeloupe.com

## CHEOPS MARTINIQUE

### Président : M. CHARLES CELENICE

Espace Pythagore  
1 rue Eugène 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

Forum de Baduel,  
699 Route de Baduel  
97300 Cayenne  
Tél. 05 94 28 98 28  
contact@cheops-guyane.com  
www.cheops-guyane.com

47 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

Tél. 01 44 23 76 06

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

Retrouvez-nous :



Cheops, Conseil national  
Handicap et Emploi des OPS



@Cheopsconseil



Cheops-conseil national handicap  
et emploi des organismes de placement



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

**Cheops**  
CONSEIL NATIONAL  
HANDICAP & EMPLOI  
DES ORGANISMES  
DE PLACEMENT  
SPECIALISÉS

**CAP**  
Le réseau EMPLOI  
Handicap, recrutement & maintien