



# LES CAHIERS de CHEOPS

n°5 / SEPTEMBRE 2018

DOSSIER SPÉCIAL

LES ORGANISMES DE PLACEMENT  
SPÉCIALISÉS CAP EMPLOI

Nouvelle offre de services 2018



**Cheops**

CONSEIL NATIONAL  
HANDICAP & EMPLOI  
DES ORGANISMES  
DE PLACEMENT  
SPÉCIALISÉS

LE RÉSEAU DES CAP EMPLOI



## SOMMAIRE

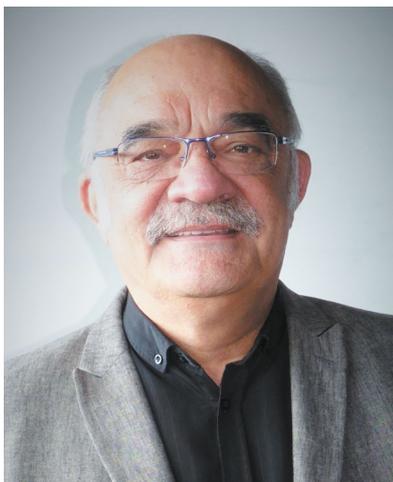
- p.3 **Édito**
- p.4 **Actualités**
- p.5 **Tableaux de bord**
- p.6 à 9 **Théma - dossier spécial**  
Nouvelle offre de services Cap emploi
- p.10-11 **Expérimentations**
- p.12-13 **Le centre de formation de Cheops :  
Handi-formation**
- p.14-15 **Les évènements 2018**



Cheops, le Conseil National Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, représente le réseau des Cap emploi, acteurs du Service Public de l'Emploi, pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Cheops dispose d'un centre de formation Handi-formation pour les professionnels de l'emploi des personnes handicapées et pour tous les employeurs privés ou publics qui souhaitent recruter des salariés handicapés.



**Jean-Pierre BENALET**  
Président de Cheops

## ÉDITO

L'élection du Président de la République engendre de nouvelles réformes dont l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, ce dont nous nous réjouissons. Cette réforme passe par une refonte de la déclaration OETH et par une meilleure synergie des offres de services.

Pour autant, elle gagnera en efficacité si la gouvernance est adaptée aux nouveaux enjeux.

Vous retrouverez dans ce nouveau «Les Cahiers de Cheops» des exemples concrets des évolutions en cours. Elles appellent à mieux clarifier notre positionnement, nos cibles, à innover toujours plus et à poursuivre le développement de notre professionnalisation.

Bonne lecture de ce numéro qui marque une nouvelle étape de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

### Remerciements :

Cyril GAYSSOT, Président de l'UNEA, Pascal OLIVO, Directeur Adjoint Cap emploi 17, Myriam PANAGET, Directrice Cap emploi 82-31 Nord, Dominique SILVANI, Directrice Cap emploi Corse 20.

### Éditeur

**CHEOPS**

47 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

### Directeur de publication

**Gilles LENICE**

### Comité de rédaction :

Jean-Pierre BENALET

Gilles LENICE

Marlène CAPPELLE

Christine BROULEAU

Carole POIROT

### Imprimeur

**KORUS**

39 rue de Bréteil  
BP 70107  
33326 EYSINES CEDEX

### Graphisme

**Lapin Rouge  
Communication**

### Date de parution

Septembre 2018

### Dépôt légal

Septembre 2018

### ISSN

2553-1050

## 12 JUILLET 2018 :

## SIGNATURE DE L'ENGAGEMENT « CAP VERS L'ENTREPRISE INCLUSIVE 2018-2022 »

- Création de **40 000 emplois** par le secteur adapté.
- **Réduction significative du chômage des personnes handicapées** avec un renforcement de l'optique inclusive et une augmentation des aides publiques jusqu'à 500 millions d'euros.
- En 2022, les entreprises adaptées représenteront **80 000 emplois**.

En France, plus de 513 505 personnes en situation de handicap sont privées d'emploi. Avec un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne (19 % versus 9 %), être en situation de handicap, c'est avoir deux fois plus de risques d'être au chômage que le reste de la population. Il existe aujourd'hui un modèle inclusif qui fonctionne et qui a fait ses preuves pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi mais il reste jusqu'à aujourd'hui sous-employé : celui des entreprises adaptées.

Cet engagement national "cap vers l'entreprise inclusive" doit permettre de redimensionner le secteur et lui permettre de jouer le rôle majeur dans l'objectif de réduction du chômage des personnes handicapées fixé par le Gouvernement lors du Conseil Interministériel du Handicap de septembre 2017.

## Extrait



Cyril GAYSSOT, Président de l'UNEA ; Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre ; Muriel PENICAUD, Ministre du Travail ; Prosper TEBOUL, Directeur Général de l'APF France Handicap ; Luc GATEAU, Président de l'UNAPEI

## Extrait du discours de Monsieur Cyril GAYSSOT, Président de l'UNEA.

« Au-delà de sa confiance dans le modèle inclusif, l'Etat fait un investissement sans précédent, qui change la donne, dans des innovations qui seront expérimentées par les Entreprises Adaptées volontaires existantes ou nouvelles. Par la volonté et la créativité partagées de plusieurs entrepreneurs sociaux et dirigeants d'Entreprise Adaptée (...), nous avons su créer des expérimentations permettant un accroissement de l'efficacité budgétaire pour l'Etat. Un facteur clé de la réussite de ce grand moment historique que nous vivons ensemble aujourd'hui »

## OBJECTIFS ET MOYENS

## LES SIGNATAIRES S'ENGAGENT RÉCIPROQUEMENT DANS UN PROGRAMME D'ACTIONS QUI MOBILISERA LES ENTREPRISES ADAPTÉES ET L'ÉTAT SUR TROIS VOILETS :

## 1. L'évolution du modèle de l'entreprise adaptée dans une optique plus inclusive par :

- L'accroissement de la mixité et de la diversité des publics de l'entreprise en encadrant la proportion des salariés handicapés employés dans les entreprises adaptées.
- La modernisation de la réponse accompagnée du modèle entreprise adaptée. Elles bénéficieront notamment d'une aide spécifique pour renforcer l'accompagnement des salariés en situation de handicap mise à disposition en vue de favoriser la réalisation de leur projet professionnel.

## 2. Deux expérimentations permettant aux entreprises adaptées de renforcer la réponse accompagnée des personnes en situation de handicap vers un emploi durable :

- Le contrat à durée déterminée tremplin : un nouveau contrat de 24 mois maximum permettant aux personnes handicapées d'acquérir une expérience professionnelle les conduisant vers l'emploi durable
- L'entreprise adaptée de travail temporaire : l'entreprise adaptée pourra favoriser l'insertion des personnes handicapées en devenant une entreprise de travail temporaire dédiée aux personnes handicapées les plus éloignées et tenues à l'écart de l'emploi.

## 3. Un effort budgétaire historique de l'État :

- Pour accompagner le développement du secteur adapté, l'État augmentera son effort budgétaire de l'année prochaine pour atteindre avec les concours d'autres financeurs un budget de plus de 500 millions d'euros par an à l'horizon 2022.
- L'engagement national "cap vers l'entreprise inclusive" fera l'objet d'une convention spécifique détaillée à l'automne 2018.

# TABLEAUX DE BORD

## Les premiers résultats des OPS

(Données issues des rapports d'activité Parcours H – 1<sup>er</sup> semestre 2018)

### L'accompagnement vers l'emploi :

► **49 302**

nouvelles personnes accueillies par les OPS au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018.

► **182 575**

personnes étaient en accompagnement, à la fin de la période.

► **12 616**

nouveaux employeurs ont bénéficié d'un accompagnement par l'OPS sur les services d'information et d'appui au recrutement.

► **19 560**

offres d'emploi ont été recueillies et traitées.

► **5 243**

formations de remise à niveau / préqualifiantes.

► **7 727**

formations qualifiantes / professionnalisantes / certifiantes ont été mises en oeuvre pour les personnes accompagnées.

### L'accompagnement dans l'emploi :

► **9 014**

maintiens réussis ont été réalisés sur le 1<sup>er</sup> semestre 2018 sur les 11 160 parcours clos.

► **91%**

des maintiens réussis ont permis à la personne de rester sur son poste.

► **13 277**

parcours ouverts sur la période.



### ► Focus sur les placements réalisés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018 :

◉ Avec **34 131** placements réalisés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018, les OPS connaissent une très légère baisse de 1.2% comparativement au 1<sup>er</sup> semestre 2017.

Cette baisse est essentiellement imputable aux contrats de 12 mois et plus liée à la mise en place des

nouveaux contrats PEC (Parcours Emploi Compétences) dont le déploiement est progressif.

◉ À contrario, le nombre de CDI poursuit sa hausse d'une année sur l'autre avec **6 926** CDI signés sur la période (soit 500 CDI de plus qu'en 2017).

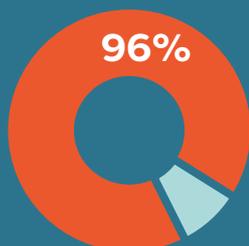
### ► Point d'actualité sur les Parcours Emploi Compétences (PEC) :

La mise en oeuvre des parcours emploi compétences repose sur le **triptyque emploi-formation-accompagnement** : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Les OPS sont prescripteurs directs des nouveaux contrats aidés PEC au même titre que Pôle emploi et les Missions Locales.

**2 518** PEC

ont été prescrits sur les 5 premiers mois de l'année.



dont 96% ont fait l'objet d'un rendez-vous tripartite avec la personne et l'employeur avant la signature.\*



**1 409** entretiens de suivi ont été réalisés sur les PEC signés.

**899**

Formations préqualifiantes / remises à niveau

**1 004**

Formations qualifiantes / professionnalisantes / diplômantes

sont prévues dans le cadre des PEC.

Retrouvez les données complètes consolidées de l'année 2018 sur le rapport d'activité Cheops – sortie prévue en Mai 2019

\* données issues de la remontée de 88 OPS



## Les missions des OPS : L'intégration du maintien dans l'emploi au sein des **ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS** se traduit par une **redéfinition des missions et des services délivrés par les OPS.**

### LES MISSIONS DE L'OPS 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 **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.
  - ▶ Ces missions sont financées par l'AGEFIPH, le FIPHP et Pôle emploi. Le pilotage de l'activité est assuré par l'État (DGEFP au niveau national et DIRECCTE au niveau régional) et les financeurs.
  - ▶ Les OPS ont une convention de partenariat avec Pôle emploi et accompagnent une partie des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (77 500 nouveaux bénéficiaires pour 2018).

### L'OPS ASSURE UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC ET À CE TITRE RESPECTE LES PRINCIPES INHÉRENTS À CETTE MISSION :

- ▶ **Le principe de continuité du service** destiné à satisfaire les demandes des bénéficiaires de façon régulière au cours des jours ouvrés ;
- ▶ **Le principe d'adaptation ou de mutabilité** qui signifie que les services fournis doivent être adaptés aux besoins du public ;
- ▶ **Le principe d'égalité et de neutralité** du service public qui interdit toute différence de traitement, toute discrimination et toute distinction fondée sur l'appartenance religieuse, politique, ...

### LES OPS : 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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ils sont membres du **Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et du CREFOP** (à travers l'instance régionale CHEOPS).

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

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

L'OPS développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé au vu de leur handicap.

Compte tenu de son expertise, l'OPS informe, conseille et accompagne les employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi.



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

Les organismes de placement spécialisés ont deux grandes missions :

- ▶ **Accompagnement vers l'emploi**
- ▶ **Accompagnement dans l'emploi**

### LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI :

Elles visent à informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire du travail, mais aussi à pérenniser l'insertion par un suivi durable.

#### Les grandes étapes de l'accompagnement vers l'emploi sont :

- L'accueil et l'orientation à destination des personnes, employeurs et partenaires (incluant la délivrance du 1<sup>er</sup> niveau du CÉP à destination des personnes) ;
- Le diagnostic de situation à destination des personnes et des employeurs ;
- L'accompagnement à l'évolution ou à la transition professionnelle d'une personne (incluant la délivrance des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveaux du CÉP à destination des personnes) ;
- L'appui à l'accès à l'emploi à destination des personnes ;
- L'appui au recrutement à destination des employeurs ;
- Le suivi durable post insertion à destination des personnes et des employeurs, tenant compte des

besoins de la personne en fonction de son état de santé / son handicap et de la nature du contrat.

### LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI :

Elles visent à informer, conseiller et accompagner les salariés / agents handicapés, les travailleurs indépendants 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 le cadre d'un projet d'évolution ou de transition professionnelle.

#### Les grandes étapes de l'accompagnement dans l'emploi sont :

- L'accueil et l'orientation à destination des personnes, employeurs et partenaires (incluant la délivrance du 1<sup>er</sup> niveau du CÉP à destination des personnes) ;
- Le diagnostic de situation à destination des personnes et des employeurs ;
- L'accompagnement à l'évolution ou à la transition professionnelle d'une personne (incluant la délivrance des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveaux du CÉP à destination des personnes) ;
- L'accompagnement au maintien dans l'emploi ;
- Le suivi durable post maintien.

L'OPS peut également apporter à tout moment du parcours un appui ponctuel expertise auprès des employeurs, personnes et partenaires sous forme d'un diagnostic flash.

Afin de mener à bien ses missions, l'OPS s'appuie également sur un service de communication à destination des employeurs et des partenaires.

## L'INFO EN PLUS !



Cheops, via un groupe de travail interne, composé de permanents et de directions d'OPS, a élaboré un guide « offre de services » à destination de ses adhérents.

La définition des services s'appuie sur les travaux menés par le réseau depuis 2016 et sur l'annexe 1 de la convention pluriannuelle d'objectifs des OPS.

Cette lecture commune de la délivrance des missions, renforce l'équité de traitement sur l'ensemble du territoire.



## Les 3 points clés de l'intervention des OPS :

### RENFORCER LA COMPENSATION EN LIEN AVEC LE HANDICAP :

Socle de l'expertise des OPS, la prise en compte du besoin de compensation en lien avec le handicap / situation de santé de la personne se traduit tout au long de l'accompagnement proposé et ceci dès la mise en oeuvre de la phase diagnostic.

Les besoins de compensation sont ajustés au cours de l'accompagnement notamment dans la phase d'accompagnement à l'évolution / transition professionnelle.

Ils sont affinés en lien avec le poste de travail dans le cadre de l'appui à l'accès à l'emploi et l'accompagnement au maintien dans l'emploi.

consolidation des interventions de l'OPS via la mise en oeuvre d'un suivi durable proposé dans le cadre d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi.

Ce suivi permet de s'assurer d'une part que les actions sont efficaces et d'autre part, d'intervenir rapidement en cas de besoin de compensation à mettre en oeuvre.

Toute personne ou employeur ayant bénéficié d'un accompagnement par l'OPS peut à tout moment faire appel à lui afin de sécuriser le parcours professionnel.

La sécurisation passe également par la continuité de l'accompagnement. Ainsi, une personne qui ne peut être maintenue dans son entreprise / établissement ou poursuivre son activité en tant que travailleur indépendant, se verra proposer la poursuite de l'accompagnement par la mise en oeuvre d'une étape de transition professionnelle.

### L'INFO EN PLUS !

Pour accompagner au mieux les équipes OPS dans la mise en oeuvre de leurs missions, Cheops créé un Centre Ressources de la Compensation.



Ce centre se présentera sous forme d'une bibliothèque nationale des principaux outils, dispositifs et partenaires sur la compensation en lien avec les limitations de capacité.

### PRÉVENIR LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE :

Les OPS, sous la dénomination Cap emploi, sont opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle inscrits dans la loi du 5 mars 2014.

L'ouverture des missions des OPS au 1<sup>er</sup> janvier 2018 leur permet désormais de délivrer le CEP également à destination des salariés handicapés.

L'intervention de l'OPS se fonde sur **le besoin de compensation et sur la complémentarité avec le droit commun.**

La prise en compte du handicap dans le projet d'évolution professionnelle permet de s'assurer que la mise en oeuvre du projet n'aboutisse pas à une situation de risque de perte d'emploi à moyen ou long terme.

### SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS :

La sécurisation des parcours professionnels passe par la

*L'intégration des missions de maintien dans l'emploi aux missions des OPS, inscrite dans la loi EL KHOMRI 2016, s'est opérée au travers de différents scénarii.*

► La majorité du réseau, soit 70 % des Cap emploi, portait déjà les missions de maintien. Cette décision s'inscrivait donc dans une logique déjà bien établie.

Les autres Cap emploi ont :

► Soit repris une activité externe Sameth directement au sein de leur structure,

► Soit signé une convention de partenariat pour déléguer la mission de maintien à un acteur déjà implanté sur le territoire.

En Charente Maritime, Cap emploi porté par Prométhée 17 depuis 2008 comptait une vingtaine de salariés sous la direction de Madame Passilly (1488 personnes et 640 employeurs accompagnés en 2016). Le Sameth, une entité indépendante de 4 salariés, a été créée en 2002 par Monsieur Olivo (180 maintiens dans l'emploi réalisés en 2017).

Pour ces deux structures qui oeuvraient déjà dans une bonne entente partenariale, la loi EL KHOMRI de 2016 prévoyant la fusion des services entraîna immédiatement le début de leur rapprochement en vue de l'intégration au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ainsi, aujourd'hui, 25 salariés composent la nouvelle structure OPS.



# La mise en œuvre de l'offre de services 2018

Témoignage de Pascal OLIVO  
directeur adjoint du Cap emploi 17

### Comment s'est faite l'intégration du Sameth au sein de la structure Cap emploi Charente Maritime ?

L'intégration s'est faite assez naturellement, les directions des deux structures se connaissant déjà.

À la création de la nouvelle organisation, j'ai été nommé Directeur Adjoint en charge de l'accompagnement dans l'emploi et temporairement Responsable de l'agence de Saintes (la structure comportant deux entités : la Rochelle et Saintes). La directrice Brigitte Passilly m'a immédiatement fait confiance. Deux des trois autres salariés Sameth ont rejoint la structure pour continuer leur mission sur le maintien, mission renforcée par une chargée de mission de Cap Emploi en cours de formation. Par ailleurs, un poste a été affecté (deux mi-temps) au CÉP salariés.

### Comment la nouvelle structure intègre-t-elle les nouvelles missions des OPS ?

Depuis avril 2018 et jusqu'à la fin de l'été, nous avons mis en place des groupes de travail pour réfléchir sur la mise en oeuvre opérationnelle de la nouvelle offre de services de l'OPS.

Trois groupes de travail composés de 8 personnes se penchent sur les 3 thèmes suivants : accueil, CÉP et relations entreprises.

L'objectif est de déterminer la meilleure organisation humaine et technique avec un possible remodelage des équipes pour délivrer de manière optimisée la nouvelle offre de services au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Nous pourrions parler également de pleine intégration quand notre outil informatique Parcours H, géré par l'AGEFIPH sera calé sur

la nouvelle offre de services.

### Quels sont les défis qui vous attendent ?

L'enjeu majeur de cette fusion est de devenir le véritable référent en matière de handicap et emploi. Nous devons être perçus comme des experts dans ce domaine. L'intégration des Sameth peut être vue comme une contribution à cet objectif. Une formation sur la compensation pour l'ensemble des équipes est prévue au mois d'octobre durant 3 jours, via le centre de formation Handi-Formation de Cheops. La question de la compensation est déjà au coeur des échanges entre les équipes (bonnes pratiques, rendez-vous communs ...).

### Quels impacts déjà enregistrés ou à venir vis-à-vis de vos contacts extérieurs (partenaires, employeurs, bénéficiaires...) ?

Cette fusion de services a déjà été l'occasion de renforcer nos partenariats (services sociaux, Carsat, médecine du travail ...). Une belle opportunité de développer les contacts dans l'objectif de rendre plus fluides les parcours.

Au niveau du CÉP salariés, nous mesurons déjà des retours très positifs. Nous offrons une vraie capacité d'actions (en termes de formations...).

Nous communiquons déjà sur nos nouvelles missions auprès de tous nos contacts pour expliquer la fusion et la nouvelle offre de services.

Nous prévoyons une communication massive dès la mise en place de la nouvelle identité graphique des OPS prévue pour la fin d'année, sur tous nos contacts mais également dans le cadre de prospection sur les employeurs.



Un comité de pilotage comprenant Pôle emploi, l'ADIAD Cap emploi, la MDPH, la Direccte et l'ADAPEI

**SYNERGIE ENTRE ACTEURS DU SERVICE DE L'EMPLOI et STRUCTURES MEDICO-SOCIALES au service des TRAVAILLEURS HANDICAPES et des EMPLOYEURS du territoire. Zoom sur une expérimentation innovante La plateforme de services intégrés d'insertion professionnelle.**

## Interview

### Myriam PANAGET, DIRECTRICE CAP EMPLOI 82-31 NORD

#### COMMENT EST NÉ CE PROJET ET À QUELS BESOINS RÉPOND-T-IL ?

Ce projet novateur est né de la volonté de deux acteurs du territoire, l'ADIAD, porteur du Cap emploi 82-31 nord, et l'ADAPEI, regroupant des établissements médico-sociaux, dont des ESAT sur le territoire. Il s'inscrit dans un besoin de sécurisation des parcours les plus complexes pour lesquels les acteurs du SPE peinent à trouver des solutions efficaces, ou lors de moments clés tels que le passage du milieu protégé au milieu ordinaire.

Il a pour ambition de mailler les offres de services du SPE à celles des autres acteurs du territoire intervenant sur le champ du handicap afin de leur permettre de bénéficier d'un étayage pour mieux accompagner vers et dans l'emploi ces publics et sécuriser leur insertion professionnelle.

D'où l'idée d'une plateforme de services intégrés d'insertion professionnelle permettant, à travers un coordinateur, de répondre aux besoins de ces personnes sur différentes dimensions et sécuriser leurs parcours.

#### QUI VA BÉNÉFICIER DE LA PLATEFORME ?

L'expérimentation concernera 15 personnes handicapées dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel, et nécessitant la mobilisation des offres de services du SPE ainsi que celles du sanitaire, du médico-social et du social. Au total 10 personnes accompagnées par le Service Public de l'Emploi et 5 travailleurs d'ESAT ou d'EA intégreront le dispositif.

#### COMMENT ?

La plateforme sera mobilisée par les acteurs du SPE ou par le RIP (référént insertion professionnelle) de la MDPH.

Le coordinateur sera chargé de la mobilisation et du suivi des différents acteurs identifiés dans la réponse aux besoins mis en

évidence, après avoir effectué :

- Une évaluation multidimensionnelle des ressources et besoins des personnes accompagnées au regard des déterminants d'insertion professionnelle
- La mise en corrélation des besoins en accompagnement des entreprises du territoire aux besoins du travailleur handicapé.
- La détermination des modules de prestation permettant la compensation du handicap et le développement et le renforcement des ressources nécessaires en milieu ordinaire de travail
- La réalisation d'un plan d'accompagnement personnalisé

Les mesures de compensation déployées pour ces 15 personnes dans ce cadre pourront concerner différents champs comme entre autres le logement, la mobilité, les soins médicaux, la culture, les ressources, la formation, la recherche d'emploi ou encore l'aménagement de poste.

Cela implique de quitter la notion de réseau pour celle de trajectoire intégrée et de co-allier les offres de services au profit d'une dynamique de parcours.

Une stratégie globale et partagée, des solutions modulaires, des accueils séquentiels, voilà tout ce qui est exploré dans le cadre de la plateforme des services intégrés.

#### OÙ EN EST-ON DU PROJET ?

Le premier COPIL a été lancé début juin intégrant Pôle emploi, la Direccte, la MDPH, des ESAT de l'ADAPEI, l'ADIAD à travers l'OPS Cap emploi.

La grille d'analyse multidimensionnelle, qui permettra l'évaluation fine et exhaustive des besoins des personnes, ainsi que le repérage de toutes les ressources du territoire sont en cours d'élaboration. Le repérage des publics commence à s'organiser et le premier comité technique qui va travailler sur les outils va démarrer à la rentrée. La plateforme de services intégrés devrait ainsi voir le jour à l'automne 2018 en vue d'une expérimentation jusque fin juin 2019.

# Interview

## Dominique SILVANI, DIRECTRICE CAP EMPLOI CORSE

### LES ENJEUX ET OBJECTIFS :

► **Les enjeux de ces expérimentations sont multiples :**

- Permettre à **plus de 30 %** des demandeurs d'emploi de bénéficier de l'offre de services spécialisés de l'OPS lorsque leur parcours le nécessite ;
- Faciliter les **collaborations locales** au bénéfice des travailleurs handicapés et des employeurs privés et publics ;
- **Diminuer la demande d'emploi ;**
- **Répondre aux besoins des employeurs privés et publics** en facilitant la mise en place des outils de compensation.

► **Ces expérimentations répondent à plusieurs objectifs :**

- **Mieux repérer les demandeurs d'emploi** et disposer d'un diagnostic intégrant les conséquences du handicap sur le parcours du demandeur d'emploi ;
- **Adapter les modalités d'accompagnement** aux besoins des personnes en situation de handicap en mobilisant l'opérateur ad hoc à chaque étape du parcours ;
- **Faciliter l'accès, lever les obstacles à l'entrée en formation** et accroître le nombre d'actions de formation pour les personnes en situation de handicap, mettre en oeuvre les besoins de compensation ;
- **Mieux accompagner les employeurs privés et publics** dans le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap, mettre en oeuvre les compensations techniques, organisationnelles et humaines nécessaires à la pérennisation de l'emploi.

### LES PRINCIPES DIRECTEURS :

La proposition consiste à intervenir en **complémentarité** et à la demande de Pôle emploi lorsque cela est nécessaire pour **faciliter le parcours** de la personne, **le raccourcir et le sécuriser**.

Ces accompagnements concernent des demandeurs d'emploi qui n'ont pas été orientés vers l'OPS dans le cadre du projet local de coopération et sont accompagnés par Pôle emploi.

Aujourd'hui, **70 à 75 % de la demande d'emploi DEBOE** qui n'est pas prise en charge par l'OPS (manque de moyen de l'OPS, personne suffisamment autonome ou dont le handicap n'est pas considéré comme « lourd » ...), **reste accompagnée par Pôle emploi**. Pour autant, ce public peut avoir besoin, à certains moments clefs de son parcours, d'un appui spécialisé et notamment d'une expertise sur le handicap et les outils de compensation mobilisables.

► **Dans sa relation au demandeur d'emploi, le conseiller Pôle Emploi est le référent du parcours et peut autant que de besoin :**

► **Mobiliser l'OPS à l'étape de la construction du projet** pour un diagnostic sur le projet en lien avec le handicap, disposer d'un retour sur la faisabilité et d'éléments concernant les points d'attention et les compensations à mettre en oeuvre ;

► **Co-construire le parcours avec l'OPS**, mettre en oeuvre pour sa part les actions et mesures gérées par Pôle Emploi (ateliers, bilans...) tandis que l'OPS mobilise de son côté les prestations spécifiques internes ou externes nécessaires à la construction du parcours.

► **Solliciter l'OPS dans la mise en oeuvre du projet** pour :

- La mobilisation des prestations spécifiques par handicap, mal connues et peu maîtrisées
- La détermination et la mise en place des compensations en formation (aménagements pédagogiques, organisationnels, outils techniques...)
- La négociation avec l'employeur privé et public lorsque le handicap le nécessite ;
- La détermination et la mise en place des compensations en emploi (aménagements techniques, organisationnels, tutorat, ...)
- La promotion des candidats travailleurs handicapés.

► **Impliquer l'OPS dans le suivi du placement** dans le cadre du suivi durable pour éviter les ruptures.

► **Dans sa relation à l'entreprise, le conseiller Pôle emploi peut se rapprocher du chargé de mission de l'OPS pour :**

► **Informier l'employeur privé et public sur les compensations** à mettre en oeuvre pour l'intégration d'un travailleur handicapé ;

► **Mobiliser les aides** et mesures spécifiques ;

► **Sensibiliser un collectif à l'accueil** d'une personne en situation de handicap ;

► **Impliquer l'OPS dans le suivi du placement** dans le cadre du suivi durable pour éviter les ruptures ;

► **Repérer des situations de maintien dans l'emploi.**

## QUELQUES CHIFFRES CAP EMPLOI CORSE :

Les volumes indicatifs de PPAE confiés à Cap emploi Corse chaque année varient de **316 à 366 DEBOE par an**, pour une demande d'emploi qui s'établit au-delà de **2 200 DEBOE** en région.

L'OPS Cap emploi Corse accompagne plus de **1 300 personnes** vers l'emploi (vues depuis moins de 6 mois) dont **600 en PPAE** (408 depuis 2 ans et +) soit un peu moins de **30 % de la demande d'emploi travailleur handicapé**.

En 2017, plus de **500 personnes** ont accédé à l'emploi suite à un accompagnement par l'OPS.

Nous proposons d'accompagner dans le cadre de ces parcours croisés une cinquantaine de personnes en région.

L'action a débuté en juin 2018 pour se finaliser en avril 2019. Un premier bilan intermédiaire sera réalisé en janvier 2019.

# Centre de Formation HANDI-FORMATION

Handi-Formation, centre de formation de Cheops contribue au développement des compétences des équipes Cap emploi et des employeurs privés ou publics.



L'actualité du centre de formation est marquée par le vif succès du parcours de formation certifiant lancé en 2017, par la rénovation du site Internet et par la sortie du nouveau catalogue 2019.

## Quelques mots sur Handi-Formation :

- ▶ Certifié OPQF (Organisme Professionnel de Qualification des Organismes de Formation) depuis mars 2016.
- ▶ 30 formateurs experts sur la thématique du handicap.
- ▶ 800 apprenants par an.

## LE PARCOURS DE FORMATION CERTIFIANT : « Handicap : accès et maintien dans l'emploi »

**Objectif : permettre à tout professionnel du marché de l'emploi et aux responsables des ressources humaines d'accompagner dans l'emploi ou vers l'emploi, une personne en situation de handicap (psychique, mental, autisme, troubles dys...).**

### **Cette certification est :**

- ▶ Inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).
- ▶ Éligible à la période de professionnalisation et au CPF.
- ▶ Composée de 6 modules de formation du catalogue Handi-Formation.
- ▶ Comprend 112 heures en centre de formation (en discontinu).
- ▶ Pour obtenir la certification, l'ensemble du parcours ne peut dépasser 4 ans.

**Depuis son lancement en 2017 : 504 professionnels sont entrés dans ce parcours.**



## Nouveau Look CATALOGUE ET SITE

Retrouvez le nouveau catalogue de formation Handi-Formation édition 2019



**Nouveau look pour cette nouvelle parution !**

Pour répondre aux besoins des Cap emploi, Handi-Formation a revisité son offre de formation, il propose 7 thématiques de formation :

- ▶ La 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.

**20 nouvelles formations sont proposées.**



**Nouveau Look et nouvelles fonctionnalités pour le site Handi-Formation**



Le site Handi-Formation s'offre un relooking pour une meilleure lecture des formations proposées (en présentiel, en distanciel : classes virtuelles, parcours de formation certifiants, sur mesure).

Retrouvez aisément les 7 thématiques, les inscriptions en ligne et les actualités d'Handi-Formation.

**Nouveauté : Mise en place d'un affichage des évaluations et notations des formations**

Des nouveautés pour les apprenants à partir de janvier 2019 :

- ▶ Un espace dédié sera mis à leur disposition où ils retrouveront les supports de formation à l'issue de leur participation à une session.
- ▶ Les évaluations à chaud s'effectueront en ligne.

# Les Évènements CHEOPS 2018

## Avril 2018

**Le mois du Conseil en Évolution Professionnelle sur le réseau des Cap emploi**

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

Au mois d'Avril déclaré mois du CÉP pour le réseau des Cap emploi, un ensemble d'actions ont été mises 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.

**Un jour pour :**

- construire des ponts entre employeurs, responsables d'associations / institutions, personnes handicapées et acteurs de l'accompagnement ;
- promouvoir une société inclusive dont l'emploi et l'activité associative sont les piliers ;
- faire valoir les compétences et aptitudes des personnes handicapées ;
- permettre à ses équipes de s'ouvrir à la diversité et au handicap ;
- ensemble, dépasser les préjugés.

En France, cette journée s'est déployée le 26 avril 2018 à l'échelle nationale sous l'impulsion de Madame Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée des Personnes Handicapées.

**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.**



## 04 Juin 2018

**Cheops partenaire de la plateforme HANDI-MOOC**

Cheops est partenaire du « Handi-MOOC », le 1<sup>er</sup> MOOC de France sur la recherche d'emploi pour les personnes handicapées lancé le 04 juin 2018, développé par TH CONSEIL et financé par une douzaine d'employeurs, l'AGEFIPH et le FIPFHP.

HandiMOOC est une formation gratuite en ligne qui permet d'apporter des réponses aux questions des personnes handicapées en veille ou en recherche active d'emploi, de stage, d'alternance (Comment aborder la situation de handicap en entreprise ? Doit-il l'évoquer dans son CV? Quels sont les types d'aménagements existants ? ...).

**Le parcours est construit en 3 étapes au travers d'activités, quiz, vidéos, témoignages :**

- ▶ HANDICAP ET PROJET PROFESSIONNEL ;
- ▶ ORGANISER & OUTILLER VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI ;
- ▶ COMMUNIQUER SUR VOTRE SITUATION DE HANDICAP EN MILIEU PROFESSIONNEL.



## 22 Mai au 08 Juin 2018

### Salon virtuel job pour tous - 2<sup>ème</sup> édition

Pour agir en faveur de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, Hanploi CED en partenariat avec Cheops, le réseau national des Cap emploi-Sameth se sont associés pour la 2<sup>ème</sup> 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.

Une belle vitrine pour le réseau des Cap emploi : 78 % des employeurs envisagent de faire appel aux services des Cap emploi dans leur démarche de recrutement de travailleurs handicapés.

Identifiez votre potentiel et postulez aux offres sur lesquelles vous avez toutes les chances de réussir !

DU 22 MAI AU 8 JUIN 2018  
ZOOM SUR L'ALTERNANCE

Et retrouvez aussi les offres des recruteurs de votre région en : CDD, CDI, intérim et stage !

Un événement : Hanploi, Cheops, soutenu par ageliph, ipah, oeth, UN33

En partenariat avec : cap emploi, sameth, le conseil régional de la région Île-de-France

VISIO  
TÉLÉPHONE  
CHAT

## AGENDA À VENIR 2018 - 2019

- ▶ LA SEPH (Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées) 19-25 NOVEMBRE 2018
- ▶ SALON VIRTUEL "JOB POUR TOUS" NOVEMBRE 2018
- ▶ OPÉRATION DUODAY 2019
- ▶ SALON VIRTUEL "JOB POUR TOUS" 2019
- ▶ SALON HANDICAP EMPLOI & ACHATS RESPONSABLES 28 MAI 2019
- ▶ LA SEPH (Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées) 2019

## Les Publications de Cheops



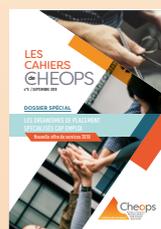
### Le Rapport d'activité Cheops

(publication annuelle)

Dresse le bilan de l'année écoulée en termes de résultats, actions, agendas...

**Se compose de 4 grands thèmes :**

- missions et pilotages de Cheops ;
- développement et valorisation du réseau des Cap emploi ;
- structuration régionale ;
- expertise du réseau.



### Les Cahiers de Cheops

(publication annuelle)

Aborde en détail un thème d'actualité, appuyé par des données quantitatives et des témoignages.

## Site Internet Cheops

Lancement du nouveau site Cheops en 2019

### NOUVEAU LOOK ET NOUVELLES FONCTIONNALITÉS

Retrouvez simplement :

- L'annuaire du réseau ;
- L'actualité et l'agenda du réseau ;
- L'expertise du réseau : rapport activité, centre de formation, certification ;
- Les publications Cheops.

### NOUVEAU : retrouvez l'ensemble du réseau en un seul clic !

- ▶ 1 page internet pour chaque Cap emploi
- ▶ 1 page internet pour chaque Cheops Régional

**Un seul site pour toutes les structures régionales et départementales !**



< Maquette du futur site Cheops.



Retrouvez nous sur :



Cheops

Cheops, Conseil national  
Handicap et Emploi des OPS



Cheops

@Cheopsconseil



Cheops

47 rue Eugène Oudiné  
75013 PARIS

Tél. 01 44 23 76 06

Fax 01 44 23 70 56

[cheops@cheops-ops.org](mailto:cheops@cheops-ops.org)

[www.cheops-ops.org](http://www.cheops-ops.org)