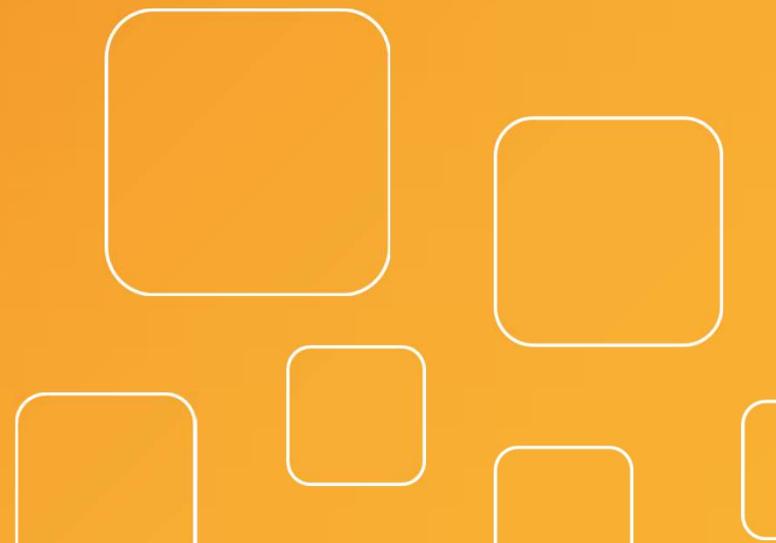


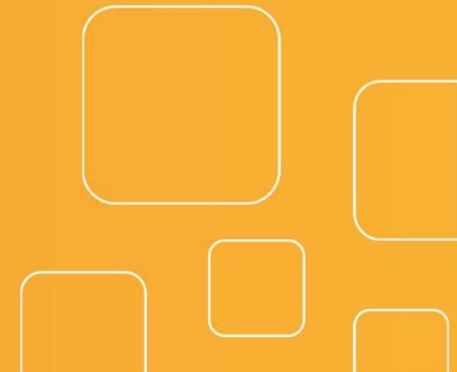
BAROMÈTRE DE L'ACTIVITÉ 2024 DES CAP EMPLOI

Jeudi 22 mai 2025



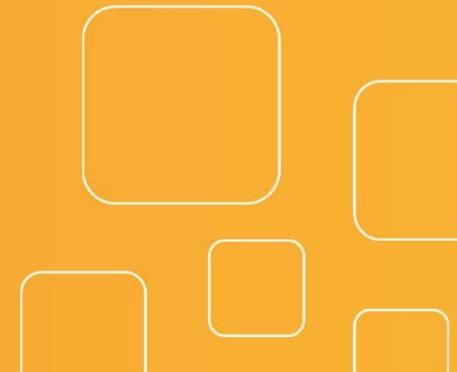
Merci à ACCEO notre partenaire
pour la transcription de notre évènement





MOT D'ACCUEIL DE MONSIEUR JEAN-PIERRE BENAZET

Président de Cheops



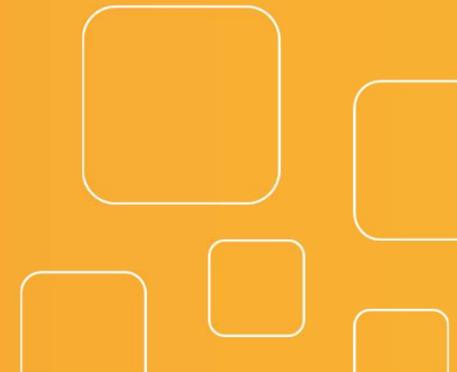
ACTIVITÉ 2024 DES CAP EMPLOI

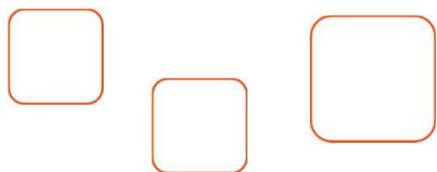


TÉMOIGNAGE DE MONSIEUR OLIVIER VIGNANT

Accompagné par Cap emploi 95

CAP EMPLOI 95





AXE « ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI »

MADAME DOMINIQUE SILVANI

Référente experte Cheops sur l'Accompagnement dans l'emploi, la compensation et le rétablissement

MADAME BÉRENGÈRE CASTELAIN

Chargée de mission Expertise & développement Cheops

L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Les résultats de l'accompagnement dans l'emploi sont le fruit du travail sur le terrain des équipes Cap emploi qui font du sur-mesure quant aux situations rencontrées, répondant à la fois aux personnes et aux employeurs.

Et ce travail ne peut se faire sans un partenariat solide et entretenu sur les territoires notamment avec l'Agefiph, le Fiphfp, Presanse, la CNAM/CARSAT, la MSA, l'OETH, les SPST, etc.



LES SERVICES OUVERTS EN 2024

33 768 services maintien **dans** l'emploi (+ 7,7% vs 2023)
29 527 dans le privé, **4 234** dans le public

8 361 services maintien **en** emploi (+ 9,5% vs 2023)
7 833 dans le privé, **528** dans le public

1 818 services **évolution professionnelle** (- 2,4% vs 2023)
1 609 dans le privé, **209** dans le public



LES EMPLOYEURS ACCOMPAGNÉS PAR CAP EMPLOI DANS LE CADRE DES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

70 718

services aux employeurs ont été délivrés en 2024 (+ 12,2% vs 2023) dont 31% à destination d'employeurs de moins de 20 salariés et donc non soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

78%

des interventions Cap emploi se font auprès de TPE/PME

51%

des interventions Cap emploi se font pour des employeurs de + de 250 agents dans la Fonction publique



LES EMPLOYEURS ACCOMPAGNÉS PAR CAP EMPLOI DANS LE CADRE DES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

88,5% des accompagnements se font au bénéfice d'**employeurs privés**

11,5% des accompagnements se font au bénéfice d'**employeurs publics**

Dans le cadre de la prise en charge d'un maintien réussi dans l'emploi, la part des employeurs publics approche les **14%**.



LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 2024



56 394

salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants accompagnés pour un maintien dans l'emploi. (+ 10% vs 2023)
49 378 dans le privé, 7 016 dans le public

26 684

maintiens réussis (+ 9,4% vs 2023) avec un taux de maintiens réussis (hors causes exogènes) de 95%.
23 043 dans le privé, 3 641 dans le public



MAINTIEN EN EMPLOI



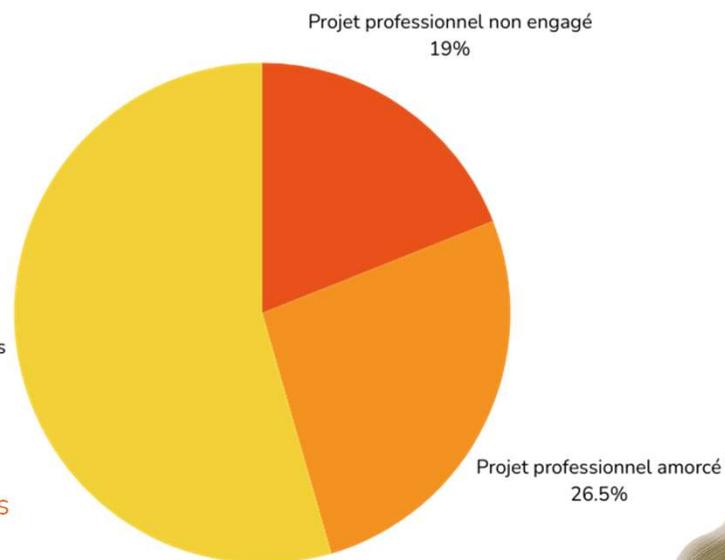
Le service Maintien en emploi est mobilisé lorsqu'il n'existe pas de solution de maintien dans l'emploi et jusqu'à la rupture du contrat de travail afin de permettre à la personne en situation de handicap de préparer son retour à l'emploi.

14 791 accompagnements
traités sur la période

7 257 sorties du dispositif
(dont 27% de causes
exogènes)

Sorties positives
54.5%

Nature des sorties hors
« causes » exogènes



EVOLUTION PROFESSIONNELLE



L'EVP est un service qui s'adresse aux salarié/agent/TNS qui souhaitent s'engager dans une évolution professionnelle interne ou externe à l'entreprise. Ce service peut aussi être mobilisé par l'employeur qui souhaite voir évoluer la personne en situation de handicap.

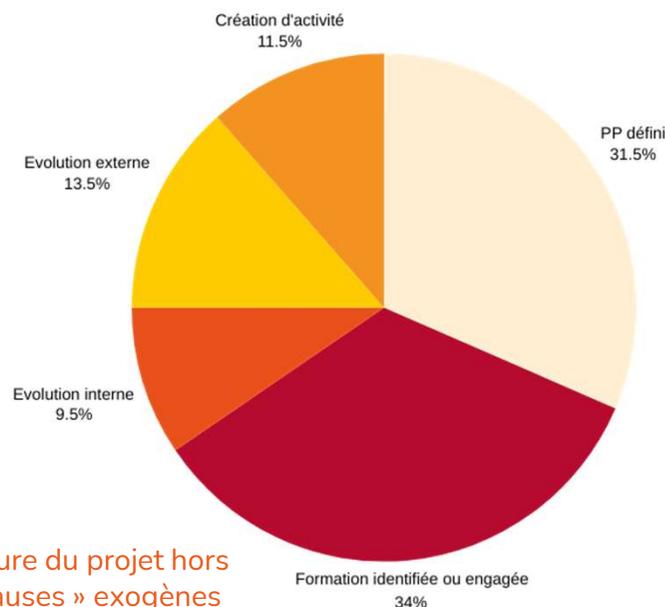
3 227

accompagnements
traités sur la
période

1 675

sorties du
dispositif, dont
1065 sorties
positives

Nature du projet professionnel



Nature du projet hors « causes » exogènes



FOCUS SUR LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE À DESTINATION DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Le CEP est un outil mobilisable dans le cadre de l'accompagnement des Cap emploi sur les services maintien dans l'emploi, maintien en emploi et évolution professionnelle.

9 217 CEP délivrés en 2024 (+ 2,3% vs 2023) dont :

1,4% Services maintien **dans** l'emploi

16,4% Services évolution professionnelle

82,2% Services maintien **en** emploi



ACTION DE VEILLE

L'action de veille comme outil de sécurisation des parcours et de prévention de la désinsertion professionnelle.

701 actions de veille
570 dans le privé, 131 dans le public

81% suite à un maintien dans l'emploi

19% suite à une insertion (post suivi durable)



L'APPROCHE EMPLOYEURS



LES PARTENARIATS EMPLOYEURS 2024

MONSIEUR GEORGES-ÉRIC MARTINAUX

Référent Employeurs Cheops

LES PARTENARIATS EMPLOYEURS 2024

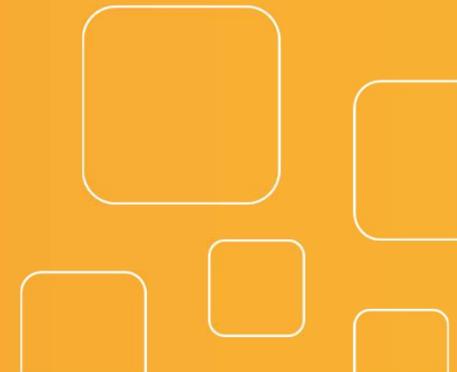
CONVENTION AVEC :

- La Poste
- UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie)
- Elior
- CCI France
- Talents Debouts
- Fédération du BTP



TÉMOIGNAGE EMPLOYEUR MADAME SÉDALOM FOLLY

Chef de service Emploi et Compétences - Direction Emploi Formation





AXE « ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL »

Activité 2024 des Teams TH



MADAME FLORENCE LE POLLOZEC

Déléguée générale Adjointe de Cheops

MONSIEUR JEAN-CHRISTOPHE BONNIN

*Adjoint à la Directrice de programme - Direction générale Programme
handicap de France travail*



LES RÉSULTATS CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL SUR LES RETOURS À L'EMPLOI

206 774

retours à l'emploi des DEBOE* en
2024 et au-dessus de la cible
fixée à 198 467 retours à l'emploi
(indicateur atteint)

Stable par rapport à 2023

* DEBOE = Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

 **Cheops**
CONSEIL NATIONAL
HANDICAP & EMPLOI
DES ORGANISMES
DE PLACEMENT
SPÉCIALISÉS
CAP
Le réseau EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

 **France
Travail**



LES RÉSULTATS CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL SUR LES RETOURS À L'EMPLOI

201 788

demandeurs d'emploi de longue
durée accompagnés BOE inscrits ,
pour une cible de
183 252 DEBOE* de longue durée
(indicateur non atteint)

Progression de 7,6% par rapport à 2023

* DEBOE = Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi



LES RÉSULTATS CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL SUR LES RETOURS À L'EMPLOI

Le nombre d'accès/retours à l'emploi reste stable en volume par rapport à 2023, tout comme la part des retours à l'emploi des personnes en situation de handicap par rapport à celle du tout public.

Pour autant, le nombre de Demandeurs d'Emploi Longue Durée en situation de handicap progresse de 7.6% (contre +2.3% pour celui du tout public) par rapport à l'année passée pour atteindre le niveau de 201 788.



LES RÉSULTATS CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL SUR LES RETOURS À L'EMPLOI

43%

de taux d'accès à l'emploi des DEBOE*
6 mois après la fin de formation, en dessous
de la cible fixée à 44.5%
(indicateur non atteint)

Progression de 1,5 points par rapport à 2023

* DEBOE = Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

 **Cheops**
CONSEIL NATIONAL
HANDICAP & EMPLOI
DES ORGANISMES
DE PLACEMENT
SPÉCIALISÉS
CAP
Le réseau EMPLOI
Handicap, recrutement & insertion


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

 **France
Travail**



LES RÉSULTATS CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

85.5%

des DEBOE* ayant répondu à l'enquête estiment facile d'obtenir une réponse suite à une démarche France Travail et/ou Cap emploi, pour un objectif fixé à **84%** (indicateur atteint)

Même tendance que 2023

* DEBOE = Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

 **Cheops**
CONSEIL NATIONAL
HANDICAP & EMPLOI
DES ORGANISMES
DE PLACEMENT
SPÉCIALISÉS
CAP
Le réseau EMPLOI
Handicap, recrutement & insertion


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

 **France
Travail**



LES RÉSULTATS CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

84,3%

des DEBOE* sont satisfaits de leur suivi/accompagnement pour un objectif fixé à 83.5% (indicateur atteint)

Même tendance que 2023

* DEBOE = Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

 **Cheops**
CONSEIL NATIONAL
HANDICAP & EMPLOI
DES ORGANISMES
DE PLACEMENT
SPÉCIALISÉS
CAP
Le réseau EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

 **France
Travail**



LES RÉSULTATS CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS

5.8%

part de recrutement des DEBOE* pour les offres d'emploi avec services délivrés aux employeurs, au-dessous de la cible fixée à 5,7% (indicateur atteint)

Progression de 0,3 point par rapport à 2023

* DEBOE = Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

 **Cheops**
CONSEIL NATIONAL
HANDICAP & EMPLOI
DES ORGANISMES
DE PLACEMENT
SPÉCIALISÉS
CAP
Le réseau EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

 **France
Travail**





PRÉSENTATION DES MESURES CNH SUR LA DÉTERMINATION DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL LE PLUS ADAPTÉ ET LE SOURCING INCLUSIF

MADAME CAROLINE DEKERLE



Directrice du programme "Développement de l'insertion des personnes en situation du handicap" de France travail

MADAME MARLÈNE CAPPELLE

Déléguée générale de Cheops

La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté



LE PRINCIPE

France Travail – Cap emploi accompagneront les personnes en situation de handicap pour déterminer avec elles, notamment sur la base d’immersions, l’environnement de travail le mieux adapté à leurs besoins (ESAT, entreprise adaptée, entreprise ordinaire avec emploi accompagné ou entreprise ordinaire sans accompagnement humain et si besoin de formation) ; l’environnement de formation le mieux adapté (organisme de formation de droit commun ou ESRP).



La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté

EVOLUTION DU PROCESS D'ORIENTATION EN ESAT

Concrètement les MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) au plus tard le 1^{er} janvier 2027 ne pourront plus orienter en ESAT sans proposition préalable de France Travail /Cap Emploi.

Objectif de l'évolution : améliorer les modalités d'orientations en milieu protégé ESAT et répondre aux ambitions suivantes :

- Une évaluation de l'ensemble des champs des possibles : ESAT, entreprise adaptée, emploi accompagné, entreprise ordinaire en fonction des besoins de la personne.
- Une personne reçue et associée au choix de son orientation (problématique du pouvoir d'agir des personnes).
- Une évaluation qui ne repose pas uniquement sur un dossier mais qui mobilise aussi des mises en situation professionnelle.
- Des décisions d'orientation plus homogènes au territoire national.



La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté



IMPACTS FRANCE TRAVAIL / CAP EMPLOI

- **Nouvel acte métier** pour les conseillers chargés de l'évaluation du milieu de travail idoine en amont d'un accompagnement à rechercher un emploi. Ce seront plutôt les **conseillers Cap emploi** sur les évaluations suite à une demande d'orientation en ESAT. Les conseillers France Travail / Cap emploi **seront appuyés pour cette évaluation** par d'autres acteurs du territoire dont des acteurs du médico-social.
- **Nécessité de renforcer l'accessibilité des agences France Travail** au sens universel pour accueillir un public qui ne venait pas fréquemment en agence car orienté en ESAT. Démarche en cours avec la création d'un référentiel maison pour poser les exigences à atteindre pour les agences qui comprend 3 volets (Aménagement de l'agence / Outils à disposition dans l'agence / Formation des agents de l'agence à l'accueil).



La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté



MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE

- Entrée en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2027
- Développement progressif via des **territoires pilotes**
- **5 premiers départements pilotes** ont démarré depuis janvier 2025 : Allier, Haute Savoie, Charente Maritime, Somme, Val d'Oise
- De nouveaux départements d'ici l'été 2025
- Une évaluation *in itinere* pour permettre d'écrire d'ici fin 2026 le décret d'application de la loi en s'appuyant sur les enseignements des territoires pilotes



La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté



ESSENTIEL À RETENIR SUR LES 5 BASSINS D'EMPLOI SUITE AUX VISITES TERRAIN D'AVRIL 2025

Les dossiers de demande d'ORP ESAT et ESRP

- 109 dossiers adressés par les MDPH (consentement recueilli)
- 71 dossiers en cours, travaillés au sein des Teams handicap et avec les partenaires du RPE
- 28 diagnostics réalisés, en cours de finalisation avec l'appui d'immersions programmées
- 10 retours de préconisations vers les MDPH : 7 propositions ESAT, 2 Dispositifs Emploi Accompagné, 1 préconisation ESRP



La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté



ESSENTIEL À RETENIR SUR LES 5 BASSINS D'EMPLOI SUITE AUX VISITES TERRAIN D'AVRIL 2025

Les caractéristiques des publics

- Les 2/3 des personnes faisant une demande OPR ESAT déjà inscrites ou ayant été inscrites à France travail.
- Des difficultés persistent sur la bonne compréhension du dispositif : pourquoi je suis dirigé vers France Travail / Cap emploi lorsque je demande une orientation ESAT ?
- Sur les demandes d'orientation ESRP, le sujet est mieux compris.
- Le public est majoritairement en difficulté de mobilité, de compréhension de l'environnement France Travail et des contraintes liées à l'inscription (script d'inscription, actualisation mensuelle).



La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté



ESSENTIEL À RETENIR SUR LES 5 BASSINS D'EMPLOI SUITE AUX VISITES TERRAIN D'AVRIL 2025

Les réponses apportées par les teams handicap et rip MDPH

- Une part majeure de l'activité est orientée contacts téléphoniques et explication de la proposition d'évaluation.
- Capter de l'information utile à la compréhension du parcours professionnel et éviter des redites ("dites-le-nous une fois"), ou des ruptures de parcours déjà bien engagés.
- Le diagnostic EXH réalisé par les conseillers Cap emploi se déroule majoritairement sur plusieurs rendez-vous, et exige un appui pour aider la personne à renseigner la partie auto-évaluation.



La nouvelle mesure issue de la Loi Plein Emploi et de la Conférence Nationale du Handicap sur la détermination de l'environnement de travail le plus adapté



ESSENTIEL À RETENIR SUR LES 5 BASSINS D'EMPLOI SUITE AUX VISITES TERRAIN D'AVRIL 2025

Les bonnes pratiques à partager :

- Communiquer largement auprès de l'ensemble des acteurs en contact avec les publics.
- Maintenir un comité de pilotage opérationnel et technique régulier entre les collaborateurs MDPH, Cap emploi, France Travail.
- Inscrire l'activité propre au pilote dans l'activité de la Team Handicap : partager les dossiers complexes, mobiliser toutes les ressources à disposition.

Point de vigilance :

- Lever les freins juridiques à la transmission de données de la MDPH vers France Travail et Cap emploi



La nouvelle mesure « SOURCING INCLUSIF » issue de la Conférence Nationale du Handicap



AMBITIONS

- Permettre sur **Francetravail.fr** un double requêtage **simple et rapide** côté candidats et côté employeurs.
- Permettre aux employeurs reconnus handi-engagés par France Travail, Cap emploi et ses partenaires, **d'identifier, via leur espace employeur, des candidats en situation de handicap** ayant consenti à faire part de leur situation ; **uniquement** à des employeurs qualifiés d'engagés.
- Permettre aux demandeurs d'emploi en situation de handicap de distinguer, grâce à une pastille, **toutes les offres d'emploi proposées par ces employeurs handi-engagés.**
- Il s'agit bien de **sourcing inclusif** : l'employeur recrutera sur la base de compétences mais aura la garantie d'avoir des candidats en situation de handicap sur ses recrutements, s'ils possèdent les compétences recherchées.
- Il ne s'agit en aucun cas d'offres de postes réservées « handicap ».



La nouvelle mesure « SOURCING INCLUSIF » issue de la Conférence Nationale du Handicap



BÉNÉFICES ATTENDUS

- Augmenter le **nombre d'entretiens de recrutement** des demandeurs d'emploi en situation de handicap
- Favoriser **les embauches** des personnes en situation de handicap
- Améliorer **l'accompagnement des employeurs handi-engagés**

LES EMPLOYEURS NE PEUVENT PAS S'AUTO-DÉCLARER HANDI-ENGAGÉS

Depuis mars 2025, pour lancer la mesure, des employeurs sont identifiés sur la base de listes partagées : grands comptes publics sous convention Fiphfp, entreprises accompagnées par l'Agefiph sur la mise en œuvre d'actions handicap, entreprises engagées sur le handicap parmi les adhérentes au réseau « les Entreprises S'engagent », entreprises sous accord agréé avec l'Etat, Entreprises Adaptées, etc.

Au regard de leurs liens avec ces partenaires, ils sont présumés engagés sans application de critères et le test leur ait proposé d'office dès lors qu' ils acceptent 3 engagements.



La nouvelle mesure « SOURCING INCLUSIF » issue de la Conférence Nationale du Handicap



QUELQUES DONNÉES AU 20 MAI :

- Au 20 mai 465 recrutements,
- 2428 employeurs tagués soit 5036 offres d'emploi émanant de ces employeurs et 47 606 demandeurs d'emploi ayant consenti à faire part de leur handicap.

Objectif 1 : que les employeurs aient plus de CV de candidats en situation de handicap

Pari réussi : l'employeur a 4 fois plus de CV de candidats en situation de handicap sur une offre de poste taguée handi-engagée (27,2% contre 7%)

Objectif 2 : transformer les candidatures en recrutement

Pari réussi : sur une offre classique, la part pourvue par un candidat TH est de 5,08%

Sur une offre handi-engagée, la part monte à 27 %

Soit 5 fois plus de chance pour un candidat TH d'être recruté



MISES EN LUMIÈRE 2024



L'APPROCHE EUROPÉENNE DU RÉSEAU

L'APPROCHE EUROPÉENNE

Fin 2022 : intégration du réseau EURES (agence européenne en charge de la promotion et de l'accompagnement de la libre circulation des travailleurs en Europe)

2023 : 27 conseillers EURES

2024 : 13 conseillers EURES



ACTIONS 2024

- Travailler sur l'amont des parcours (Erasmus +).
- Mobiliser les aides européennes TMS - Projet avec l'Arbeitsagentur-ZAV, organisme allemand spécialisé dans le placement afin de favoriser la mobilité en Europe des personnes en situation de handicap.
- Rendre lisible l'offre de services « mobilité – EURES ».
- Structurer les interventions des Conseillers EURES Cap emploi.
- Développer un programme d'appui linguistique autour de l'offre de services et des expertises Cap emploi.



TÉMOIGNAGE DE MADAME MARIE PICARD

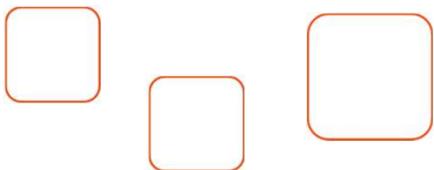
Conseillère EURES



CAP EMPLOI 22

Lien

LES ACTIONS SUR LES SECTEURS EN TENSION



FOCUS SUR LE SECTEUR DU TRANSPORT

Projet Erasmus+ DiTL (Disabled people inclusion and training in Transport and Logistics / favoriser la formation et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la logistique et le transport)

MADAME BÉRENGÈRE CASTELAIN

Chargée de mission Expertise & développement Cheops

MADAME VÉRONIQUE RUIZ-JIMENEZ

Chargée de mission Expertise et ergonomie Cheops

PROJET DiTL

CONTEXTE

Projet porté par AFT France qui a répondu à un appel à projet européen Erasmus+ sur 2024/2027

PARTENAIRES



PROJET DiTL

OBJECTIFS PRINCIPAUX

- Amener des acteurs venant d'horizons différents à travailler ensemble en complémentarité
- Créer une boîte à outils des innovations et compensations
- Renforcer les programmes de sensibilisation dans les organismes de formation



PROJET DiTL

TRAVAUX ET LIVRABLES

- **WP2** : point sur la réglementation handicap/transport et logistique



- **WP3** : état des lieux des compensations et élaboration d'une boîte à outils partagée et gratuite

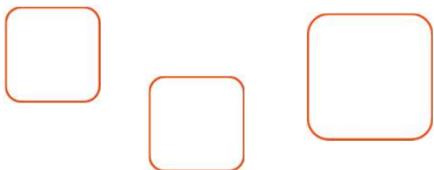


- **WP4** : sensibilisation/formation des parties prenantes de chaque pays partenaire



<https://ditlproject.eu/>





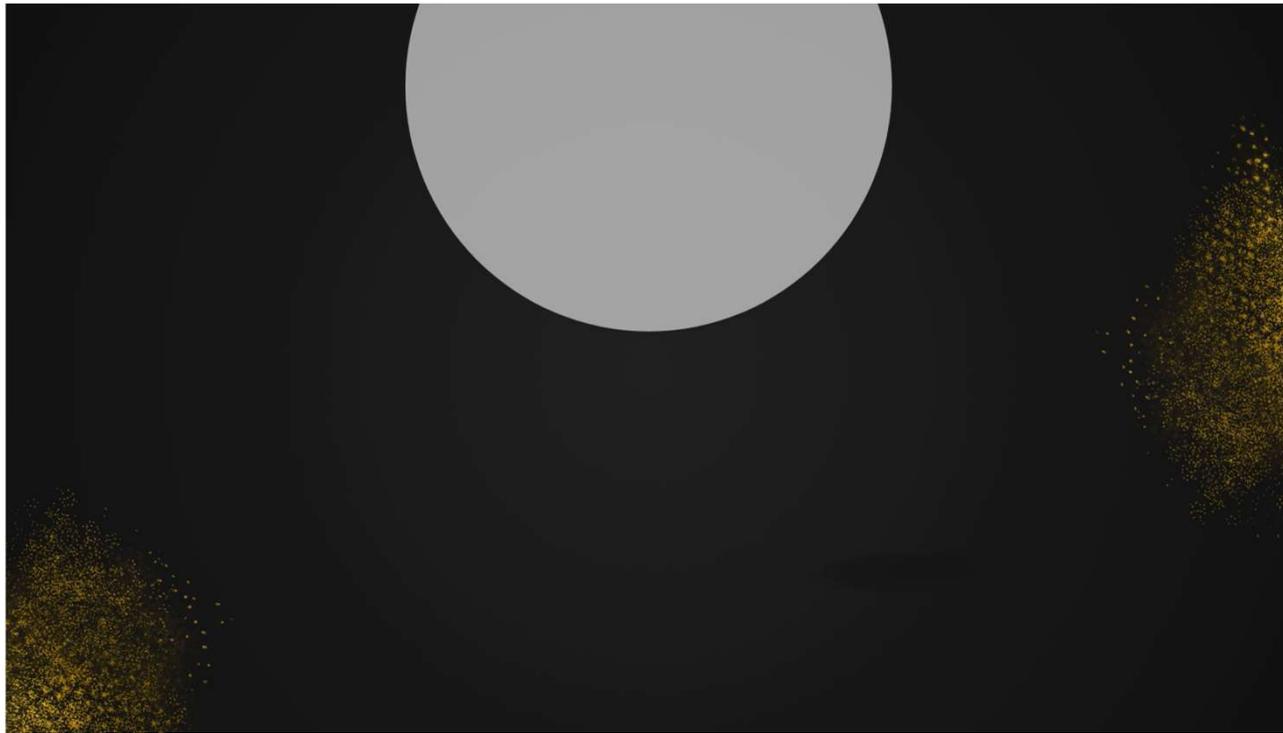
FOCUS SUR LE SECTEUR DE LA RESTAURATION

Concours culinaire CAP HANDICOOK

MONSIEUR JEAN-PIERRE BENZALET

Président de Cheops

FINALE ÉDITION 2024



[Lien](#)

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

CAP
Le réseau EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien



ÉDITION 2025

- Etape régionale Ile de France à Champigny sur Marne (94) le 12 mai 2025
- Etape interrégionale Auvergne Rhône Alpes - Sud Est à Lyon le 2 juin 2025
- Etape interrégionale Sud Ouest à Toulouse le 23 juin 2025
- Etape interrégionale Ouest à Rennes le 13 octobre 2025
- Etape interrégionale Nord- Est à Marcq en Baroeul (59) le 17 novembre 2025 *nouvelle étape 2025*
- Etape régionale en Guadeloupe (2nd semestre) *nouvelle étape 2025*
- Finale le 26 janvier 2026 à Paris

Un grand merci aux équipes Cap emploi
pour leur mobilisation sur chaque étape !



ÉDITION 2025

PERSPECTIVES

- Devenir un concours européen avec la participation d'une équipe allemande sur l'étape régionale de Lyon
- Toulouse, étape pilote sur un projet de job dating et de stands compensation du handicap sur le secteur de la restauration



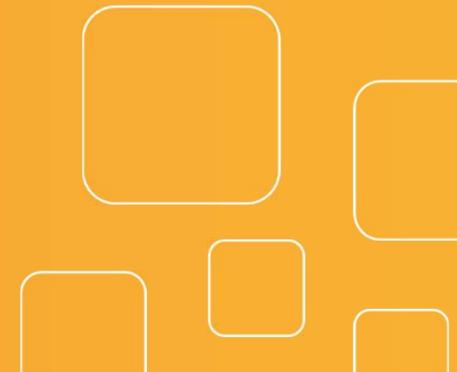
MONSIEUR BENJAMIN MAURICE

Délégué général de la DGEFP



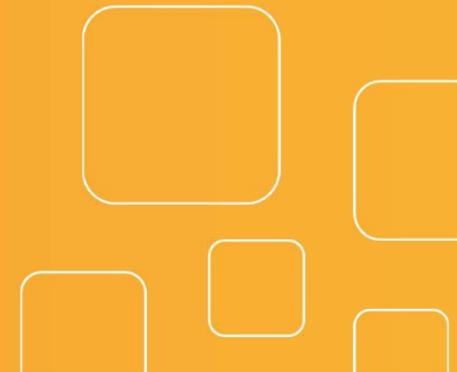
**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



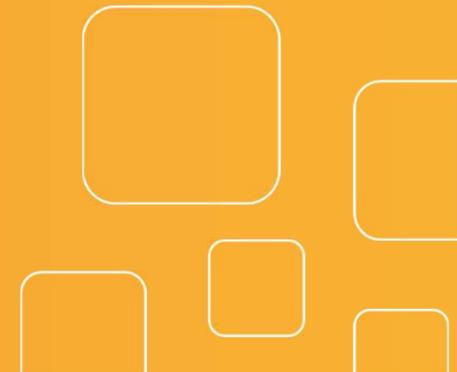
MONSIEUR CHRISTIAN PLOTON

Président de l'AGEFIPH



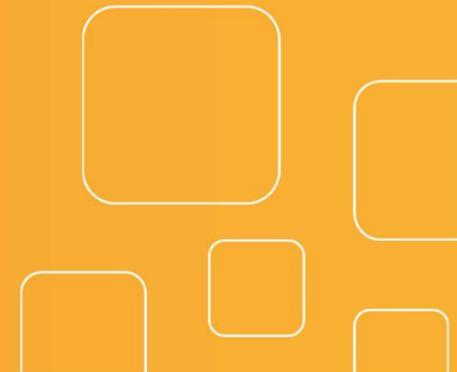
MADAME FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER

Présidente du FIPHFP



MADAME ASTRID PANOSYAN-BOUVET

Ministre chargée du Travail et de l'Emploi



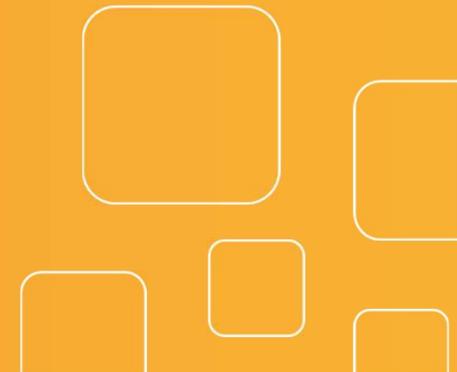
LES 20 ANS DE LA LOI 2005

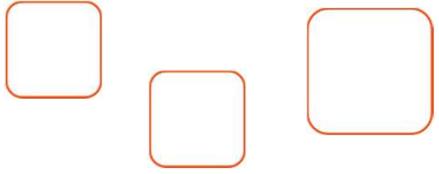
20 ANS
05
25



CONCLUSION DE MONSIEUR JEAN-PIERRE BENAZET

Président de Cheops





QR CODE RAPPORT D'ACTIVITÉ CHEOPS





Lien