

L'emploi de personnes en situation de handicap au sein des Organismes de formation

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

Edition - Décembre 2021

Guide réalisé par la Branche des Organismes de Formation en collaboration avec l'Agefiph



PREAMBULE

Handicap de quoi parle t-on ?

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (Loi du 11 février 2005, art. 2).

Il est important de rappeler que le handicap est en grande majorité invisible, c'est-à-dire qu'il n'est pas facilement reconnaissable par les autres, qu'il peut être mal identifié, confondu avec des problèmes cognitifs ou de comportements, des étourderies, etc.

Le handicap dans la Branche

En 2021, votre Branche professionnelle a conduit une étude sur l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des Organismes de formation.

Elle met en évidence que :

- 8 structures assujetties sur 10 emploient au moins un salarié en situation de handicap
- 91% des structures pensent que les postes pourraient être pourvus par une personne en situation de handicap
- 25% des structures ont été confrontées à des problématiques de santé de salariés nécessitant de mettre en place des aménagements de poste ou des réorganisations ces trois dernières années.
- 67% des structures ont un référent handicap à destination de leurs salariés.

Pourquoi ce guide ?

Les organismes de formation sont fortement engagés dans l'accueil d'apprenants en situation de handicap. Il est essentiel de capitaliser sur cette expertise pour accompagner les salariés relevant de la branche afin de faciliter le recrutement et l'intégration de salariés en situation de handicap, de mieux accompagner et maintenir en emploi les salariés ayant subi un accident, une maladie, ou exposés au risque d'usure professionnelle.

Ce guide a pour vocation de mettre en avant des bonnes pratiques observées dans certaines structures et de proposer des ressources complémentaires (informations législatives, santé au travail...) à destination des organismes, quelle que soit leur taille.



SOMMAIRE

- ❏ [Préambule](#)
- ❏ [Cadre législatif](#)
- ❏ [Information, sensibilisation et communication](#)
- ❏ [Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap](#)
- ❏ [Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle](#)
- ❏ [Partenariats avec le secteur protégé, adapté ou les travailleurs indépendants en situation de handicap](#)



CADRE LEGISLATIF

Qu'est-ce-que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

La politique nationale d'emploi des personnes en situation de handicap repose sur la loi du 10 juillet 1987 qui instaure une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés ou assimilés¹ pour tout employeur occupant au moins 20 salariés. Elle a été complétée et ajustée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui donne la priorité à l'intégration en milieu ordinaire et à l'accès aux dispositifs de droit commun.

¹ [Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi \(art. L. 5212-13 du Code du Travail\).](#)

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie en profondeur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et privilégie l'emploi direct de personnes en situation de handicap.

A compter du 1er janvier 2020

- Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, même celles de moins de 20 salariés, doivent déclarer mensuellement les salariés en situation de handicap qu'elles emploient.
- Les entreprises de 20 salariés et plus doivent effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

Comment répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

Tout employeur peut s'acquitter, totalement ou partiellement de son obligation d'emploi selon les 4 modalités suivantes :

- 📦 L'emploi de travailleurs en situation de handicap, quel que soit le contrat de travail : CDI, CDD, alternance, stage ou période de mise en situation en milieu professionnel, mise à disposition par une entreprise de travail temporaire, par une entreprise adaptée (EA) ou par un ESAT.
- 📦 La signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.
- 📦 Le versement d'une contribution financière annuelle pour chaque bénéficiaire manquant.

Chacune de ces modalités est détaillée en page suivante.

CADRE LEGISLATIF

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Salarier ou accueillir en stage des personnes en situation de handicap



- ☞ toutes les personnes reconnues en situation de handicap, mentionnées à l'article L.5212-13 du code du travail ;
- ☞ quelles que soient la durée et la nature de leur contrat de travail sans exception, y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel et les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs.

Conclure un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise



Vous pouvez vous acquitter de votre obligation d'emploi en négociant et en signant avec les partenaires sociaux et en faisant agréer par la Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS anciennement Direccte) un accord de groupe ou d'entreprise.

Le contenu de l'accord est fixé par décret et doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap. Sa durée maximale est de de trois ans, renouvelable une fois.

Verser une contribution financière à l'Agefiph



Si votre entreprise compte 20 salariés ou plus et n'atteint pas le taux d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap, vous êtes tenu d'acquitter une contribution financière.

Sous-traiter auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant

Vous pouvez valoriser les contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées (EA), d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) ou d'entreprises de portage salarial, si le salarié porté est reconnu en situation de handicap.

Ces actions peuvent ainsi être déduites de la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

Source: Agefiph

INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Pourquoi ?

La sensibilisation et la formation sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'information et la communication permettent de rendre visible la démarche engagée par une structure en matière de handicap : informer les salariés sur les actions mises en œuvre, les acteurs qui peuvent les conseiller. Cela peut aussi permettre à des personnes en situation de handicap de se déclarer ou d'enclencher des démarches administratives pour la reconnaissance de leur handicap.

De plus, les campagnes d'information et de sensibilisation peuvent concerner l'ensemble des champs liés au handicap dans la structure : le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi. Cela facilite la compréhension et l'adhésion des salariés aux démarches mises en œuvre.



A noter : les organismes de formation disposent de connaissances et d'outils de communication et de sensibilisation pour l'accueil des apprenants en situation de handicap. Ces éléments peuvent être capitalisés et ajustés afin de s'adresser aux salariés.

Comment ?

Exemples de campagnes de communication :

- ❏ Réaliser un affichage interne sur les possibilités de conseil et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap
- ❏ Organiser des événements internes sur les actions et le conseil disponible en matière de handicap
- ❏ Participer à des événements partenariaux, à des journées thématiques.

Exemples de thématiques de sensibilisation:

- ❏ Recruteurs : Recruter sans discriminer - Adapter les processus de recrutement pour repérer de futurs collaborateurs en situation de handicap
- ❏ Managers : Accompagner au quotidien
- ❏ Managers ou salariés : Les différents types de handicap et leur impact sur le travail

Pour aller plus loin

→ [Qu'est-ce que le handicap ?](#) - Agefiph

→ [Communiquer sur le handicap en entreprise](#)
- Agefiph

→ [Handipole](#) : Nombreuses ressources thématiques

INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Des initiatives déjà observées



Actions de formation et d'information

Certains organismes de la Branche mettent en place des actions de formation et d'information auprès de leurs salariés. Ces actions prennent des formes diverses :

- **Des formats variés** : des actions de formation et d'information annuelles ou plus ponctuelles
- **Des thématiques diverses** : handicap, diversité, typologies de handicap...
- **Des salariés concernés par l'action** : ensemble des salariés, professionnels de la formation...
- **Des ressources multiples** : des actions menées par des professionnels internes à l'organisme de formation (réfèrent handicap) ou externes en mobilisant des experts de la thématique abordée.



Témoignages et communication auprès des pairs

Cap emploi organise régulièrement des actions de communication auprès d'entreprises mais également auprès de demandeurs d'emploi et de salariés en situation de handicap. Ces actions s'appuient notamment sur le témoignage d'entreprises et de salariés en situation de handicap afin de présenter leur parcours et leur organisation.



Espace numérique collaboratif

Création d'un espace numérique partagé rassemblant les outils et documents sur le handicap, pouvant être consulté et alimenté par tous les salariés.



Assistance téléphonique

Un Numéro Vert – Service d'assistance téléphonique confidentielle et gratuit, pour tous les salariés et géré par un prestataire externe pour traiter les questionnements sur le handicap, de la dimension médicale ou sociale, allant jusqu'aux premières étapes d'une démarche de reconnaissance de handicap. Ce service vient s'inscrire en complément des services RH et interlocuteurs « Handicap » déjà identifiés sur tous les sites de l'Organisme (responsables locaux, délégués du personnel...).

INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Mais également...



Mise en place de jeux facilitant la sensibilisation au handicap

L'Agefiph met à disposition des outils pour sensibiliser les salariés de l'entreprise sur le sujet du handicap dans l'emploi.

- [Activ Game, le jeu en ligne pour tester son engagement sur le handicap en entreprise](#)
- [Handipoursuite, le jeu en ligne pour tester ses connaissances sur le handicap](#)
- [Activ box, la solution pour sensibiliser au handicap tout au long de l'année](#)



Modules d'appui à la professionnalisation

L'Agefiph et ses partenaires mettent à disposition des entreprises et de leurs référents handicap des modules de professionnalisation. Connaissance du handicap, recrutement et maintien dans l'emploi, services et aides mobilisables sont autant de sujets abordés.

[En savoir plus](#)



Informier et sensibiliser différemment selon le public

L'information et la sensibilisation au handicap au sein d'une structure peut également être réalisée de manière différente selon les fonctions de chacun.

→ Informier et sensibiliser le collectif de travail

Que ce soit dans le cadre de l'accueil d'un nouveau salarié en situation de handicap ou dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique handicap, la sensibilisation d'un maximum de collaborateurs est un élément central.

→ Informier et sensibiliser les managers

Les managers occupent des postes stratégiques dans les organisations. Ils œuvrent au plus près des professionnels. Ils peuvent ainsi être mobilisés dans des situations d'intégration d'un salarié en situation de handicap mais également dans des situations de maintien en emploi d'un salarié présentant des difficultés de santé.

→ Informier et sensibiliser les professionnels de ressources humaines

Le recrutement, l'intégration mais également le maintien en emploi de personnes en situation de handicap passe par une connaissance du handicap par les professionnels des ressources humaines.

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pourquoi ?

Le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap s'appuient largement sur les processus habituellement mis en œuvre lorsqu'un nouveau salarié intègre la structure. Néanmoins, certains ajustements doivent être mis en œuvre afin de s'adapter aux besoins et contraintes spécifiques du salarié et ainsi faciliter son intégration.

Ces actions peuvent être mises en place à différents moments du parcours :

☞ Au moment du recrutement, pour diversifier les profils rencontrés, assurer l'intégration, la réponse aux besoins spécifiques, suivre la prise de poste.

☞ En amont de l'intégration de l'entreprise : sensibilisation, découverte des établissements et des métiers... A noter, les actions mises en œuvre pour l'intégration d'un salarié en situation de handicap peuvent concerner l'intégration d'un nouveau salarié dans la structure mais également lors de la survenue ou de l'aggravation d'une situation de handicap d'un salarié déjà présent mais présentant des besoins spécifiques (ex: retour d'absence de longue durée).

☞ Tout au long de la vie professionnelle, pour suivre, orienter, former et développer les compétences des professionnels en situation de handicap.

Comment ?

Exemples de pratiques de recrutement

☞ Définition du besoin : rédiger une fiche de poste qui mentionne, au-delà des compétences requises, les conditions et l'environnement de travail, les contraintes du poste (physiques, cognitives, organisationnelles).

☞ Diversification des canaux de recrutement : partenariats avec des acteurs spécialisés (Agefiph, Cap emploi...), participer à des événements (salons de recrutement, Handicapés, jobdating...).

☞ Sélection des candidats et entretiens : impliquer le futur encadrant dans les différentes phases du recrutement. La rencontre avec le candidat est également un moment qui permet d'identifier les répercussions éventuelles du handicap et de réfléchir à des moyens de compensation adéquats.

☞ Sensibilisation et intégration : accompagner le collectif de travail à déconstruire ses représentations du handicap (avec l'aval du futur collaborateur en situation de handicap) et ses répercussions sur le travail.

Pour aller plus loin

→ [Comment recruter une personne handicapée ?](#) - Agefiph

→ [Recruter et intégrer un travailleur handicapé](#) - OETH

→ [Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à l'ajustement sur le lieu de travail](#) - Organisation Internationale du Travail

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Des initiatives déjà observées



Actions de découverte des métiers

Différentes actions de découverte des métiers présents dans les organismes de formation ont été recensées :

- Participation au DUODAY : une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise.
- Partenariat avec l'association ARPEJEH pour promouvoir et faire découvrir les métiers mais aussi pour accueillir des personnes en stage.



Sourcing, construction et diffusion des offres d'emploi

- Mentions « handi-friendly » ou de non-discrimination dans les offres d'emplois.
- Partenariat avec Cap emploi pour la définition du besoin, la diffusion de l'offre et la sélection de candidatures ainsi que pour l'appui à d'éventuels aménagements nécessaires à l'intégration.



Process de recrutement et d'intégration adapté

- Développement de nouvelles modalités dans le process de recrutement : proposition aux candidats de réaliser une vidéo en répondant à certaines questions traditionnellement abordées lors d'un entretien afin de chacun puisse prendre le temps d'y répondre de manière différée et distancielle.
- Mise en place d'un process d'intégration comprenant un entretien systématique avec le référent handicap de la structure.



Sensibilisation du collectif de travail

- Information et sensibilisation du collectif de travail par la Direction, avec l'appui de la personne recrutée et d'une association spécialisée.

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Mais également...



Mettre les compétences au cœur du processus de recrutement

Le recrutement d'un nouveau salarié doit se faire avant tout au regard des compétences de celui-ci. Les questions relatives au handicap de la personne n'interviendront que dans un second temps ainsi que l'identification des éventuelles compensations à mettre en place.



Intégrer la thématique du handicap dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

L'intégration du handicap dans la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) permet à la structure de s'interroger sur ces pratiques et ainsi mettre en place des actions bénéficiant à l'ensemble de ses salariés.



Lien avec le milieu protégé et adapté

La sous-traitance et la co-traitance avec le milieu protégé et adapté permet non seulement de répondre à un besoin de compétences mais également de découvrir de nouveaux professionnels et d'envisager éventuellement un prochain recrutement.



Accueil de stagiaire ou alternant en situation de handicap

Accueillir des stagiaires ou des alternants permet d'intégrer progressivement une nouvelle personne dans la structure mais également de la former au métier visé. L'accueil de stagiaires et d'alternants peut se faire avec des partenariats créés avec des écoles ou centres de formation mais également avec des centres spécifiques pour les personnes en situation de handicap.



Mettre en place un processus d'intégration spécifique

- Identification et mise en œuvre des compensations nécessaires en lien avec le nouveau salarié et éventuellement avec l'appui d'acteurs externes (Cap emploi, SST...).
- Identification d'un tuteur permettant un suivi régulier ainsi qu'un espace de dialogue avec une personne de confiance.
- Sensibilisation du collectif de travail avec l'accord de la personne concernée.

MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Pourquoi ?

L'apparition, l'aggravation d'un handicap, le vieillissement, l'usure professionnelle ou l'évolution des conditions de travail d'un salarié (en situation de handicap ou non) appellent une approche adaptée.

Maintenir dans l'emploi la personne concernée permet de préserver toutes les compétences développées, sans compter l'aspect social du maintien et les bienfaits qui en résultent pour le salarié et pour ses collègues.

Le maintien en emploi peut se traduire par trois situations distinctes :

- Le maintien dans le poste actuel : à la suite d'aménagements techniques ou organisationnels du poste de travail ;
- Le maintien dans un autre poste de la structure (reclassement interne): lorsque le maintien dans le poste actuel n'est pas envisageable ;
- Le maintien dans une autre entreprise (reclassement externe): la structure peut accompagner la personne dans une reconversion professionnelle externe.

Comment ?

Les principales étapes :

- 📦 Prévention des risques : élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels et mise en œuvre d'un plan d'actions, sensibilisation et formations du collectif de travail, remplacement du matériel vétuste, intégration des risques et pénibilités dans la fiche de poste.
- 📦 Détection des situations à risque pouvant conduire à l'inaptitude à plus ou moins long terme : demande d'une RQTH, transmission d'une RQTH, arrêts de longue durée, arrêts fréquents et répétés, accident du travail ou maladie professionnelle, survenance de restrictions médicales...

- 📦 Analyse des conséquences du handicap sur le travail et identification des besoins de compensation (étude ergonomique, bilan fonctionnel...).
- 📦 Décision – validation de la mise en œuvre des aménagements possibles et des solutions de compensation (techniques, organisationnelles, humaines...) ou accompagnement au reclassement ou à la reconversion (bilan de compétences, formation...).
- 📦 Mise en œuvre et suivi - vérification dans la durée de la bonne adéquation entre les moyens de compensation et les conséquences du handicap.

Pour aller plus loin

→ [Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé](#) - Agefiph

→ [10 questions sur les maladies chroniques évolutives et les cancers au travail](#) - ANACT/ ARACT

→ [La cartographie du maintien en emploi](#) - Ministère du Travail

MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Des initiatives déjà observées



Aménagements de poste et aménagements organisationnels

Mise en place d'aménagements de poste ou aménagements organisationnels concernant des problématiques spécifiques de salariés. Ce travail peut être réalisé en lien avec le Service de Santé au travail, l'Agefiph, Cap emploi ou un ergonome.



Évaluation régulière des aménagements de poste

Mise en place d'une évaluation régulière des aménagements de poste ou aménagements organisationnels en place afin de prendre en compte le caractère évolutif de l'environnement de travail et des besoins des personnes concernées.



Elaboration et mise en œuvre d'un DUERP

Elaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et du plan d'actions associé. Ce travail peut être réalisé en lien avec le Service de Santé au Travail et la CARSAT.



Sensibilisation et formation à la prévention des risques professionnels

Formation réalisée par la Direction aux équipes sur la prévention des risques professionnels (risques, gestes à adopter, signaux d'alerte...), avec l'appui du Service de Santé au Travail.



Accompagnement des salariés concernés dans leurs démarches de reconnaissance administrative d'une situation de handicap

Orientation, information et accompagnement des salariés dans leurs démarches de reconnaissance administrative d'une situation de handicap.



Espace de dialogue et d'échanges

Mise en place d'espaces d'échanges entre les professionnels pour créer un lieu de soutien et limiter les effets négatifs liés à l'isolement, à la fatigue, à l'usure psychologique et à l'exposition aux risques psychosociaux.

MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Mais également...



Intervenir le plus en amont possible

La précocité de la prise en charge d'un risque détermine en grande partie le résultat de la démarche et permet une mobilisation des acteurs suffisamment en amont pour répondre le plus efficacement à la problématique du salarié.



S'appuyer sur un diagnostic partagé et objectif sur la situation individuelle

Une solution appropriée de maintien dans l'emploi ne peut être apportée qu'après avoir réalisé un diagnostic global de la situation du salarié. Ce diagnostic requiert le regard de compétences différentes. De nombreux acteurs peuvent vous accompagner (Service de santé au travail, Cap emploi, Agefiph, CARSAT...).



Réaliser un autodiagnostic sur le maintien en emploi dans votre entreprise

[Autodiagnostic élaboré par AKTO et l'Agefiph](#) sur les situations, besoins de compétences et d'accompagnement.



Mettre en place des indicateurs de santé et des signaux d'alerte

Mettre en place des indicateurs de santé/des signaux d'alerte permet de définir et d'anticiper toute situation problématique liée à la santé au travail (arrêts de travail longs ou répétés, accidents/incidents, absentéisme, restrictions médicales, plaintes...).



Impliquer le salarié concerné dans l'ensemble de la démarche de maintien en emploi

Le salarié concerné par une problématique de santé au travail est le principal intéressé. Ainsi, toute action de maintien en l'emploi doit se réaliser avec lui et avec son accord.



Former l'ensemble des salariés tout au long de leur parcours professionnel

La formation tout au long du parcours professionnel permet aux salariés de développer leurs compétences et de sécuriser leur trajectoire professionnelle.

PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ, ADAPTÉ OU LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Pourquoi ?

Le secteur protégé et le secteur adapté désignent un ensemble de structures ayant pour vocation de permettre à des personnes en situation de handicap de pouvoir exercer une activité professionnelle adaptée, de manière temporaire ou prolongée, grâce à un environnement et un accompagnement spécifiques.

Ces secteurs regroupent :

- Les entreprises adaptées : entreprises du secteur adapté, elles sont des entreprises à part entière employant

une proportion minimale de travailleurs en situation de handicap parmi leur effectif.

- Les ESAT : établissements du secteur protégé, les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) offrent aux personnes en situation de handicap des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Comment ?

Les structures ont la possibilité de sous-traiter certaines de leurs activités auprès d'établissements du secteur protégé et adapté mais aussi de travailleurs indépendants en situation de handicap.

Le secteur protégé et le secteur adapté offrent des produits et services dans de nombreux domaines : logistique, conditionnement, production industrielle, informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement, services, communication...

Ils peuvent également mettre à disposition des travailleurs en situation de handicap au sein des structures.

Ce dispositif permet d'agir concrètement sur l'emploi des personnes en situation de handicap mais aussi, pour les structures assujetties à l'obligation d'emploi, de réduire le montant de leur contribution à l'Agefiph.

Les contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées (EA), d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) sont en effet pris en compte sous forme de déduction à la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

Pour aller plus loin

→ [Sous-traiter avec des établissements des secteurs protégé et adapté](#) - OETH et Handiéco

→ [Annuaire des entreprises adaptées](#) - UNEA

→ [Annuaire des ESAT](#) – GESAT

→ [Réseau associatif d'entrepreneurs en situation de handicap](#) : H'UP

Autres ressources



Vous souhaitez passer à l'action et avez besoin d'aide pour mettre en place un diagnostic sur votre politique Handicap ?

- [Autodiagnostic gratuit](#) mis en place par l'Agefiph pour tous les employeurs.

Vous pouvez également contacter votre délégation régionale de l'Agefiph ou la direction de la mobilisation du monde économique et social (MMES), par mail entreprises@agefiph.asso.fr ou par téléphone 0800 11 10 09, pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.



Catalogue des aides de l'Agefiph – Metodia

- [Catalogue 2021](#)



AKTO – votre opérateur de compétences, met également à disposition des ressources, conseils et outils en matière de handicap :

[Page AKTO](#)



En tant qu'Organisme de Formation, des solutions existent également pour développer votre capacité à accueillir et former des personnes en situation de handicap :

[Ressource Handicap Formation](#)