

FICHE PRATIQUE

Recruter une personne en situation de handicap dans la filière des infrastructures numériques

01

Pourquoi est-ce stratégique ?

- **Pour attirer et fidéliser dans une filière en tension** : De nombreuses personnes en situation de handicap sont en recherche d'emploi. Leur intégration renforce aussi la cohésion d'équipe et améliore votre marque employeur.
- **Pour intégrer plus de diversité dans vos équipes** : Ces salariés ont des parcours professionnels et de vie moins linéaires, mais très riches pour votre collectif. 80 % des handicaps sont invisibles et il existe aussi une grande diversité de situations.
- **Pour respecter la loi** : Tout employeur de 20 salariés ou plus doit compter 6 % de salariés en situation de handicap. C'est une [obligation légale](#) et un engagement sociétal.

3,6%

de personnes en situation de handicap employés dans le secteur privé. ([source](#))

6%

de taux d'emploi visé, pour 3,8% effectifs pour les ouvriers des Travaux publics et 5,3 % pour les télécommunications. ([source](#))

Conseils pratiques pour les TPE/PME

02



- **Affichez clairement que votre entreprise est handi-accueillante** : intégrez par exemple dans vos offres d'emploi une mention « **poste ouvert aux personnes en situation de handicap** ». Cela envoie un signal positif sur la future évaluation de leurs candidatures.
- **Faites vous aider** : **Cap Emploi**, **l'AGEFIPH** ou encore **votre OPCO** connaissent votre filière et peuvent vous aider à attirer des profils adaptés (CVthèques, job dating...). Ils vous informent aussi sur les aides disponibles (adaptation des postes, formation par exemple)
- **Valorisez les compétences plutôt que les diplômes** : les personnes en situation de handicap ont souvent des parcours atypiques et sont moins diplômées en moyenne. Dans la filière (tirage de fibre, raccordement, maintenance de réseaux), **l'expérience pratique**, **l'adaptabilité** et la **motivation** comptent plus que leur niveau de formation initiale.
- **Faites attention aux tris automatiques de CV** : les IA peuvent tendre à vous proposer des réponses normés, cela **risque d'exclure les CV** des personnes en situation de handicap, aux parcours moins linéaires et classiques en général.
- **Créez un dialogue ouvert dès l'entretien** : expliquez les missions concrètes (travail en binôme sur chantier, déplacements, utilisation de matériel technique) et demandez quels **ajustements simples** faciliteraient la prise de poste.
- **Adaptez sans complexité ni surcoût** : beaucoup d'aménagements sont simples (horaires, matériel ergonomique, organisation du travail). L'AGEFIPH peut **financer** certaines solutions.

03 Dispositifs & aides disponibles



Cap emploi, Agefiph, votre OPCO :

ce sont les principaux interlocuteurs pour le recrutement, la formation et l'intégration des personnes en situation de handicap. Ils offrent un accompagnement, des conseils et des aides financières. Parlez leur de votre projet.



Aides financières à l'aménagement des postes de travail, à l'embauche, à l'intégration :

les aides peuvent couvrir l'achat de matériel adapté, des formations spécifiques ou des primes à l'embauche pour compenser les éventuels surcoûts liés au handicap.



Immersions professionnelles (PMSMP) et préparations opérationnelles à l'emploi (POE), deux dispositifs clés pour repérer, tester et intégrer :

un recrutement se fait dans les deux sens, le candidat vous choisit autant que vous le choisissez. L'immersion permet de tester en situation réelle son appétence pour le métier autant que ses compétences. Mais sachez qu'une formation peut être financée avec une POEI.



De nombreuses ressources :

outils de diagnostics pour votre entreprise, modules de sensibilisation ou de formation de vos équipes et des managers... de nombreuses ressources gratuites sont proposées en ligne. Consultez-les, 80 % des handicaps sont invisibles et vous pouvez pourvoir des postes en hauteur, physiques... ne vous mettez pas de limites a priori.

Des ressources en ligne pour aller plus loin 04



Conseils et ressources pratiques pour faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap sur vos métiers.



Autres ressources utiles :

- Page d'information de Constructys sur les salariés en situation de handicap
- Plateforme web "recruter autrement" de l'AFDAS
- Outil Autodiagnostic handicap de l'AGEFIPH
- Plateforme Appui Pro de l'AGEFIPH de formation ou sensibilisation des collaborateurs au handicap
- Autres ressources de l'AGEFIPH pour accompagner les équipes
- Une chaîne de contenus multimédias pour sensibiliser au handicap