

FICHE PRATIQUE POUR LES EMPLOYEURS



RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Recruter une personne en situation de handicap, c'est avant tout recruter une compétence. C'est également une démarche responsable qui valorise les savoir-faire, renforce la cohésion des équipes et contribue à la performance sociale et durable des entreprises de travaux publics.

COMPRENDRE LES ENJEUX

L'obligation d'emploi

Les entreprises de 20 salariés et plus doivent employer au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap (loi du 10 juillet 1987).

Cette obligation peut être remplie de plusieurs manières :

- Embauche directe de salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH) ;
- Accueil de stagiaires ou alternants en situation de handicap ;
- Sous-traitance auprès d'un ESAT ou d'une Entreprise Adaptée ;
- Actions contribuant à l'emploi, au maintien dans l'emploi et à la sensibilisation au handicap.

Un levier de performance et de cohésion

- L'inclusion favorise la fidélisation, l'engagement et la solidarité au sein des équipes.
- Des aides financières et un accompagnement technique (Agefiph, Cap Emploi, France Travail) sécurisent chaque étape du recrutement et de l'intégration.

LE RÉFÉRENT HANDICAP EN ENTREPRISE

Dans quels cas un référent handicap est-il obligatoire ?

Du point de vue RH, il convient de rappeler le cadre réglementaire fixé par le ministère du Travail :

- Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent handicap.
- En dessous de ce seuil, la désignation d'un référent handicap n'est pas obligatoire, mais elle est fortement recommandée comme bonne pratique, notamment dans les secteurs à forte technicité comme les travaux publics.

Le référent handicap constitue un point d'appui structurant pour les salariés, les managers et la direction.

Rôle du référent handicap

Le référent handicap est un acteur clé de la politique handicap de l'entreprise.

Ses missions peuvent notamment consister à :

- Informer et sensibiliser les salariés et l'encadrement au handicap.
- Accompagner les recrutements de personnes en situation de handicap.
- Faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi.
- Identifier les besoins d'aménagement de poste en lien avec la médecine du travail.
- Orienter vers les partenaires externes (Cap Emploi, Agefiph, service de santé au travail).
- Suivre les démarches liées à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Qualités attendues du référent handicap

-  Connaissance du cadre réglementaire et des dispositifs existants.
-  Capacité d'écoute et de dialogue.
-  Sens de la confidentialité.
-  Capacité à travailler en lien avec les managers, la RH, le CSE et les partenaires externes.
-  Posture pragmatique, adaptée aux réalités des chantiers et des métiers des TP.

AVANT LE RECRUTEMENT

Définir les besoins

- Identifier les compétences attendues et les possibilités d'aménagement du poste.
- Évaluer les conditions de travail avec la médecine du travail et, lorsque cela existe, le référent handicap.

Mobiliser les bons partenaires

- Contacter Cap Emploi 77, partenaire de proximité pour accompagner les recrutements et aménagements de poste.  www.capemploi77.fr
- Solliciter l'Agefiph pour connaître les dispositifs d'aides financières et techniques.

Préparer les équipes

- Sensibiliser les collaborateurs à l'accueil d'un collègue en situation de handicap.
- Promouvoir une culture d'écoute, de respect et d'inclusion sur les chantiers, dans les ateliers et au siège.

LORS DU RECRUTEMENT

Conduire un entretien adapté

- Se concentrer sur les compétences, l'expérience et la motivation du candidat.
- Éviter les questions portant directement sur la nature du handicap.
- Favoriser un échange bienveillant pour identifier ensemble les besoins éventuels d'adaptation.

Étudier les aménagements nécessaires

- Adapter les horaires, les outils, les équipements ou l'organisation du travail.
- L'Agefiph peut accompagner financièrement et techniquement ces ajustements.

APRÈS L'EMBAUCHE

Faciliter l'intégration

- Préparer l'équipe et désigner un tuteur.
- Vérifier que le salarié dispose du matériel adapté et connaît les consignes de sécurité.
- Organiser un suivi régulier avec le manager, la médecine du travail, le référent handicap et Cap Emploi.

Accompagner dans la durée

- Évaluer régulièrement la situation et anticiper les évolutions possibles du poste.
- Mobiliser Cap Emploi ou l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi en cas d'évolution du handicap ou du métier.

Checklist de l'employeur

- Identifier les besoins et possibilités d'aménagement du poste
- Désigner un référent handicap (obligatoire à partir de 250 salariés)
- Contacter Cap Emploi 77 et l'Agefiph
- Sensibiliser les équipes à la différence
- Mener un entretien axé sur les compétences
- Organiser un accueil adapté et un suivi régulier
- Mettre à jour le registre du personnel
- Suivre les aides mobilisables (Agefiph, France Travail)

Bonnes pratiques à adopter

-  Valoriser les compétences et les savoir-faire.
-  Anticiper les adaptations techniques et organisationnelles.
-  Impliquer le management de proximité et les équipes terrain.
-  S'appuyer sur le référent handicap comme ressource interne.
-  Incrire la politique handicap dans une démarche RSE structurée.

À noter : Le Printemps du Handicap

-  Le forum « Le Printemps du Handicap » sera organisé en mai 2026 en Seine-et-Marne.
 -  Un focus spécifique Travaux Publics / BTP permettra de valoriser les initiatives d'insertion, de présenter les dispositifs d'aide et de favoriser les échanges entre entreprises, partenaires et candidats

CONTACTS UTILES

AGEFIPH – Délégation Régionale Île-de-France

Myriam Francheteau – Chargée d'Études et Développement
📞 01 70 13 99 25 – 📲 06 67 72 32 03
🌐 <https://www.agefiph.fr/ile-de-france>

CAP EMPLOI 77 – Service Maintien Emploi Handicap (SMEH)

Hocine Bouzine – Chargé de Mission Grands Comptes et Partenariat
📍 20 rue Pierre Mendès France – 77200 Torcy
📱 06 42 15 88 24
🌐 <https://www.caemploi77.fr/>

Message clé employeur TP : le référent handicap est un facilitateur au service des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels. Même lorsqu'il n'est pas obligatoire, il constitue un levier fort d'inclusion et de performance sociale.

Liens utiles & ressources officielles

 [Service Public – Recrutement des personnes handicapées](#)