



ARFAB FORMATION

Association Régionale de Formation pour l'Artisanat du Bâtiment

GUIDE DU RÉFÉRENT HANDICAP

Accompagner les artisans du bâtiment et leurs salariés en situation de handicap

Document interne — à jour au 30/09/2026

Version 1.0 — Référent handicap en charge de la mise à jour : Karen HOUALET

Sommaire

1. Introduction — le secteur du bâtiment face au handicap
2. Cadre réglementaire
3. Qu'est-ce que le handicap ? Définition
4. Les grandes familles de handicap
5. Le handicap en chiffres
6. Le rôle du référent handicap
7. Les structures et acteurs partenaires
8. Organigramme de la structure
9. Les aides financières mobilisables
10. Glossaire des sigles et acronymes
11. Contacts et ressources utiles



1. Introduction — le secteur du bâtiment face au handicap

Le secteur du bâtiment et des travaux publics occupe une place particulière dans la question du handicap au travail. C'est un secteur exigeant physiquement, où le travail se déroule souvent en extérieur, sur des chantiers mobiles, avec des contraintes de sécurité fortes.

Dans le BTP, le handicap se pose différemment que dans d'autres secteurs : ce n'est pas seulement une question d'accès à l'emploi pour de nouveaux arrivants, c'est très souvent une question de **maintien en poste et d'évolution de carrière**. Les métiers du bâtiment exposent à l'usure physique, aux troubles musculosquelettiques, aux accidents du travail — et une part importante des personnes en situation de handicap dans le secteur le sont devenues au cours de leur carrière, sur ou à cause de leur poste.

C'est précisément à ce moment-là que la formation professionnelle continue prend tout son sens : adapter un parcours de formation, accompagner une reconversion vers un métier compatible avec de nouvelles limitations, ou simplement permettre à un artisan de continuer à progresser dans son métier malgré un handicap acquis — c'est un rôle que notre organisme peut et doit jouer, à la différence du recrutement, qui relève des entreprises et des acteurs de l'emploi.

Un secteur particulièrement exposé

Les chiffres de la sinistralité au travail confirment ce constat et éclairent pourquoi le sujet du handicap se pose différemment dans le BTP que dans un bureau.

56 pour 1 000 accidents du travail dans le BTP, contre 34 pour 1 000 tous secteurs confondus	87 % des maladies professionnelles reconnues dans le BTP sont des troubles musculosquelettiques (TMS)
8 millions de journées de travail perdues chaque année dans le BTP pour accidents et maladies professionnelles	3 sur 4 des maladies professionnelles du secteur sont reconnues à partir de 45 ans — le handicap survient souvent en cours de carrière

Dans le détail, la manutention manuelle (troubles musculosquelettiques, maux de dos) est à l'origine de 48 % des accidents du secteur, et les chutes de hauteur ou de plain-pied de 31 %. Ces chiffres rappellent qu'un salarié du bâtiment peut se retrouver, à tout moment de sa carrière, en situation de devoir adapter son poste ou se reconvertir — et que le référent handicap a un rôle à jouer bien au-delà de l'accueil de nouveaux stagiaires en situation de handicap déjà reconnue.

Sources : Assurance Maladie — Risques professionnels, Rapport annuel 2024 ; ameli.fr, Accidents du travail et maladies professionnelles dans le BTP, chiffres clés ; Insee, Travail, santé et handicap, 2024.

C'est pourquoi le handicap concerne directement les organismes de formation comme le nôtre, dédiés aux artisans du bâtiment et à leurs salariés : **accueillir un stagiaire en situation de handicap, adapter une formation, orienter un artisan vers les bons interlocuteurs — c'est une responsabilité qui s'exerce concrètement, à chaque session.**

Ce guide a pour objectif de donner au référent handicap de notre structure, ainsi qu'à l'ensemble de l'équipe pédagogique et administrative, les repères indispensables pour comprendre le handicap, connaître les acteurs du secteur, et savoir vers qui se tourner selon chaque situation.



2. Cadre réglementaire

La loi du 11 février 2005

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » constitue le socle du droit du handicap en France. Elle pose la définition légale du handicap (voir partie 3), affirme le principe d'accessibilité généralisée, et crée les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Toute entreprise de 20 salariés ou plus est tenue d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de son effectif. À défaut, elle verse une contribution financière à l'Agefiph (secteur privé) ou au FIPHFP (fonction publique). Cette obligation peut être remplie par l'emploi direct, l'accueil de stagiaires, ou le recours à la sous-traitance auprès du secteur adapté ou protégé (ESAT, entreprises adaptées).

Qualiopi et l'indicateur 26

Depuis le décret n°2019-565 du 6 juin 2019 instaurant le Référentiel National Qualité, tout organisme de formation certifié Qualiopi doit démontrer sa capacité à accueillir les publics en situation de handicap. C'est l'objet de **l'indicateur 26** du référentiel, qui impose la désignation d'un référent handicap identifié, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes concernées tout au long de leur parcours de formation.

Pour notre organisme, cette obligation rejoint une conviction : la formation professionnelle continue et l'apprentissage doivent être accessibles à tous les artisans et salariés du bâtiment, quelle que soit leur situation.

La loi du 5 septembre 2018

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a renforcé les obligations d'accessibilité des centres de formation d'apprentis (CFA) et généralisé la nomination d'un référent handicap dans les organismes de formation, au-delà des seules entreprises soumises à l'OETH.



3. Qu'est-ce que le handicap ? Définition

La définition légale

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »

— Article L114 du Code de l'action sociale et des familles, loi du 11 février 2005

Cette définition est volontairement large : elle ne réduit pas le handicap à une déficience médicale, mais le situe dans la relation entre une personne et son environnement. Un même trouble de santé peut être handicapant dans un contexte et ne pas l'être dans un autre — c'est tout l'enjeu de l'adaptation et de la compensation.

La RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

La RQTH est le statut administratif qui reconnaît qu'une personne voit ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, réduites par une altération de ses fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. Elle est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au sein de la MDPH, pour une durée de 1 à 5 ans, parfois à vie.

La RQTH ouvre l'accès aux aides de l'Agefiph et du FIPHFP, à un accompagnement spécialisé (Cap emploi), à des aménagements de poste et de temps de travail, et à des dispositifs de formation adaptés.



4. Les grandes familles de handicap

Il n'existe pas « un » handicap mais une grande diversité de situations, que l'on regroupe habituellement en six grandes familles. Une même personne peut relever de plusieurs familles à la fois (on parle alors de plurihandicap).



Le handicap moteur

Il concerne les atteintes touchant les capacités de motricité, de coordination ou de préhension : difficultés à se déplacer, à porter, à utiliser certains outils. En France, environ 3,5 millions de personnes sont concernées, dont 650 000 utilisent un fauteuil roulant.

Exemples : paralysie, amputation, séquelles d'accident, maladies neuromusculaires



Le handicap sensoriel

Il regroupe les déficiences visuelles et auditives. Les troubles auditifs touchent environ 7 millions de personnes en France (dont 500 000 en surdité sévère à profonde) ; les troubles visuels environ 1,7 million de personnes.

Exemples : surdité, malentendance, cécité, malvoyance



Le handicap psychique

Il résulte de troubles psychiques pouvant affecter la pensée, le comportement ou les relations avec autrui. Il est très souvent invisible et peut être fluctuant dans le temps.

Exemples : troubles bipolaires, schizophrénie, troubles anxieux sévères



Le handicap mental et cognitif

Le handicap mental renvoie à une déficience intellectuelle. Le handicap cognitif, lui, n'implique pas de déficience intellectuelle mais des difficultés à mobiliser certaines capacités : attention, mémoire, langage, adaptation au changement.

Exemples : trisomie 21, troubles dys (dyslexie, dyspraxie...), TDAH, troubles du spectre autistique



Les maladies invalidantes

Il s'agit de pathologies chroniques ou évolutives qui, sans toujours se voir, ont un impact réel et durable sur la vie professionnelle.

Exemples : diabète, cancers, insuffisances respiratoires, cardiaques ou rénales, maladies auto-immunes



Le polyhandicap

Association d'une déficience mentale sévère et d'une déficience motrice grave, entraînant une restriction extrême de l'autonomie. C'est une situation rare mais qui nécessite un accompagnement spécifique.

À retenir : 80 % des handicaps sont invisibles.

Un stagiaire ou un salarié peut être en situation de handicap sans que rien ne le laisse deviner. C'est pourquoi la posture du référent handicap doit toujours rester ouverte et non présumer de l'absence de besoin.



5. Le handicap en chiffres

Quelques repères chiffrés, utiles pour resituer les idées reçues sur le handicap.

12 millions de personnes touchées par un handicap en France, soit environ 1 personne sur 6	2,7 millions disposent d'une reconnaissance administrative (dont la RQTH)
80 % des handicaps sont invisibles (troubles psychiques, cognitifs, maladies chroniques...)	2 à 5 % seulement des personnes en situation de handicap utilisent un fauteuil roulant
85 % des handicaps surviennent au cours de la vie (accident, maladie, usure professionnelle) — 15 % seulement sont de naissance	12 % taux de chômage des travailleurs handicapés, contre 7 % pour l'ensemble de la population active

Une idée reçue à corriger en priorité : le pictogramme du fauteuil roulant, universellement associé au handicap, ne représente en réalité que 2 à 5 % des personnes reconnues handicapées. Sur les 2,7 millions de bénéficiaires d'une reconnaissance administrative en France, l'immense majorité vit avec un handicap sensoriel, psychique, cognitif ou une maladie invalidante — invisible au premier regard.

Sources : Handicap International France ; DREES, édition 2023 ; Agefiph, Tableau de bord emploi et chômage des personnes handicapées, 2025 ; Ministère de l'Agriculture, chiffres clés handicap.



6. Le rôle du référent handicap

Le référent handicap est la personne ressource, au sein de notre organisme, pour toutes les questions liées au handicap — que ce soit du côté des stagiaires, des salariés en formation, des formateurs ou des entreprises partenaires. Il n'a pas besoin d'être un expert médical : son rôle est d'orienter, de coordonner et de faciliter.

Ses missions principales

- Accueillir et informer toute personne qui signale ou interroge une situation de handicap, avant, pendant ou après une formation.
- Identifier avec la personne concernée les besoins d'adaptation (pédagogique, matérielle, organisationnelle) et les mettre en œuvre avec l'équipe pédagogique.
- Sensibiliser l'ensemble du personnel (formateurs, accueil, administratif) aux enjeux du handicap et aux bons réflexes d'accueil.
- Assurer le lien avec les partenaires extérieurs spécialisés (Agefiph, Cap emploi, MDPH...) pour mobiliser les bonnes ressources ou aides.
- Assurer un suivi individualisé des personnes accompagnées, du premier contact jusqu'à la fin du parcours de formation.
- Veiller à l'accessibilité des locaux, des outils pédagogiques et des supports de formation.
- Tenir à jour la documentation nécessaire (dont ce guide) et préparer les éléments requis pour les audits Qualiopi.

Ce qu'il n'est pas

Le référent handicap n'est ni médecin, ni psychologue, ni décisionnaire de la reconnaissance du handicap — cette dernière relève exclusivement de la CDAPH, au sein de la MDPH. Son rôle n'est pas de diagnostiquer, mais de faciliter l'accès aux bons interlocuteurs et de rendre le parcours de formation aussi accessible que possible.

Une posture, avant des connaissances techniques

Plus que l'exhaustivité des connaissances médicales, ce qui fait un bon référent handicap, c'est la posture d'écoute, la discrétion, et le réflexe de solliciter les bons partenaires plutôt que d'improviser seul une réponse. En cas de doute, il vaut toujours mieux orienter vers un spécialiste que de sous-estimer — ou de surestimer — un besoin.



7. Les structures et acteurs partenaires

Le référent handicap ne travaille jamais seul. Voici les principales structures sur lesquelles il peut et doit s'appuyer selon les situations rencontrées.

Sigle	Structure	Son rôle
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics	Organisme de référence du secteur pour la santé et la sécurité au travail ; conseille les entreprises du BTP sur la prévention des risques, source majeure des données de sinistralité du secteur.
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	Finance et accompagne l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé : aides financières, formation, maintien dans l'emploi.
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	Équivalent de l'Agefiph pour les employeurs publics (État, collectivités, hôpitaux).
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées	Guichet unique départemental : instruit les demandes de RQTH, AAH, PCH, et oriente vers les dispositifs adaptés.
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	Commission au sein de la MDPH qui décide de l'attribution de la RQTH et des autres droits.
Cap emploi	Réseau d'organismes de placement spécialisés	Accompagne les personnes handicapées dans leur recherche d'emploi et les employeurs dans leur recrutement et le maintien en poste.
SAMETH	Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Intervient spécifiquement lorsqu'un salarié handicapé risque de perdre son emploi pour raison de santé.
Cheops	Association nationale des directeurs de Cap emploi	Fédère et représente le réseau Cap emploi au niveau national.
RHF	Ressource Handicap Formation	Réseau national dédié à l'accompagnement des organismes de formation sur l'accessibilité et l'accueil du handicap.

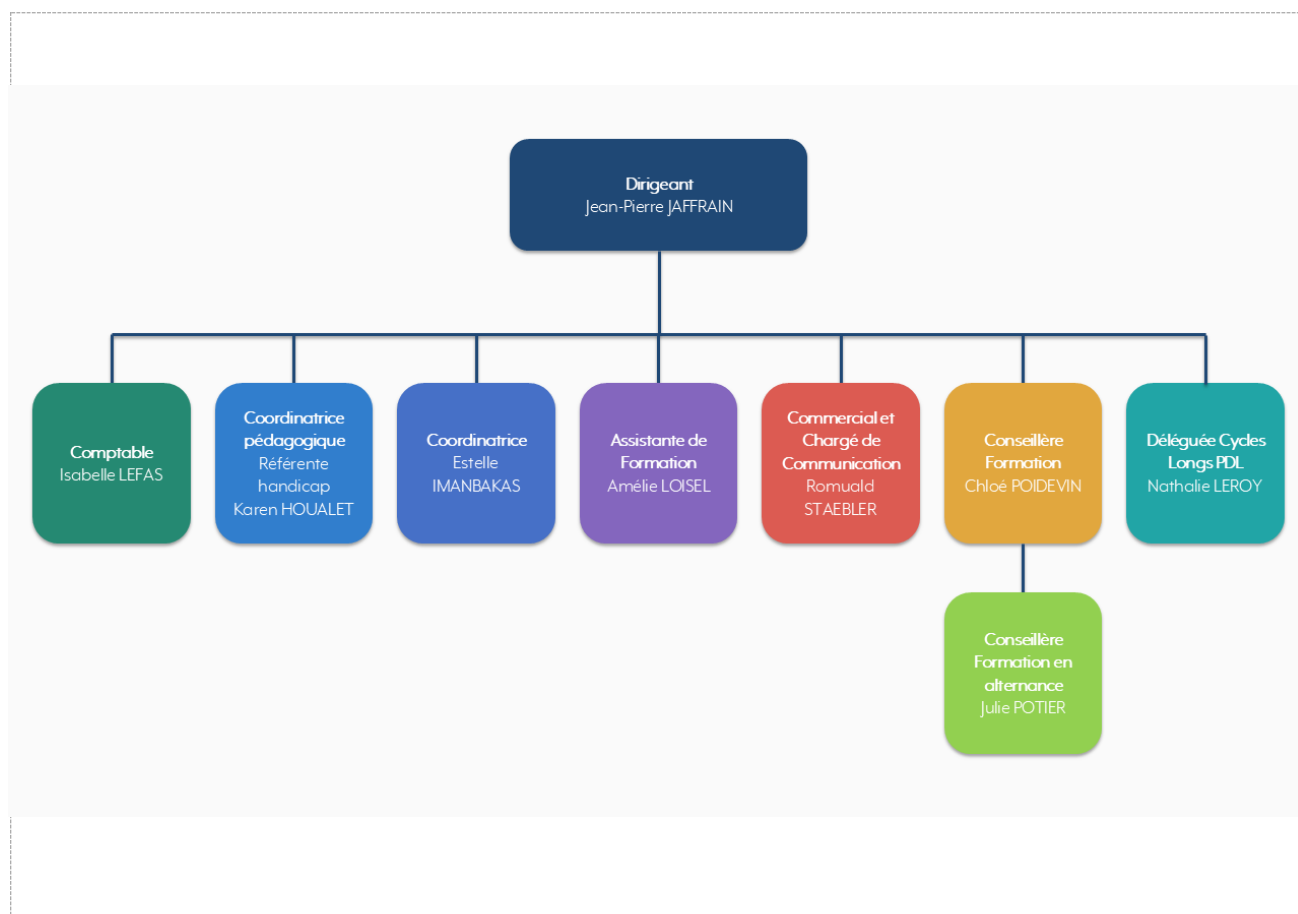
Qui contacter selon la situation ?

- Un stagiaire évoque un besoin de reconnaissance administrative → orienter vers la MDPH.
- Une entreprise partenaire cherche à recruter ou former un salarié handicapé → orienter vers l'Agefiph ou Cap emploi.

- Un salarié en poste rencontre des difficultés de santé qui menacent son maintien dans l'emploi → orienter vers le SAMETH (via Cap emploi).
- Le référent souhaite se former ou obtenir un appui méthodologique pour l'organisme → solliciter RHF ou l'Agefiph.

8. Organigramme de la structure

Cette page présente l'organigramme de notre organisme de formation, avec l'identification claire du référent handicap et de ses interlocuteurs internes directs.



Coordonnées internes du référent handicap

Nom	Karen HOUALET
Fonction	Coordinatrice Pédagogique
Téléphone	02.99.85.51.29
Email	pedagogie@arfab-formation.fr
Disponibilité	Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00



9. Les aides financières mobilisables

L'Agefiph et le FIPHFP proposent un ensemble d'aides destinées à compenser les surcoûts liés au handicap dans l'emploi et la formation. Ces aides viennent en complément du droit commun — elles ne le remplacent pas.

Aides à l'embauche et à l'insertion

- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation — jusqu'à 6 000 € par contrat d'apprentissage pour un apprenti en situation de handicap, cumulable avec les aides de France Compétences.
- Aide au parcours vers l'emploi, à destination des demandeurs d'emploi handicapés (formation, prestations d'orientation).

Aides à l'adaptation et au maintien

- Aide à l'adaptation des situations de travail : financement de l'aménagement du poste, des outils, des horaires.
- Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) : compense durablement les surcoûts liés à un handicap important, après aménagement optimal du poste.
- Prestations d'appuis spécifiques (PAS) : expertises ponctuelles (ergonomique, handicap psychique, handicap auditif, etc.) pour construire une réponse adaptée.

Aides à la formation

- Financement ou cofinancement de formations adaptées aux besoins de la personne handicapée (matériel, durée allongée, accompagnement pédagogique renforcé).
- Accompagnement des organismes de formation dans leur démarche d'accessibilité — l'Agefiph a accompagné plus de 3 000 organismes de formation en 2025 dans cette démarche.

Sources : Agefiph.fr ; economie.gouv.fr ; Agefiph, communiqué de presse 2025. Les montants et conditions d'éligibilité évoluent : vérifier systématiquement les barèmes en vigueur sur agefiph.fr avant toute démarche.

Réflexe à avoir : avant toute démarche, contacter l'Agefiph (0 800 11 10 09, numéro vert gratuit) ou Cap emploi, qui orientent vers l'aide la plus adaptée à la situation plutôt que de chercher seul dans un catalogue changeant.

10. Glossaire des sigles et acronymes

Sigle	Signification
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
BOE / BOETH	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (des travailleurs handicapés)
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
EA	Entreprise adaptée
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PAS	Prestations d'appuis spécifiques
PCH	Prestation de compensation du handicap
RLH	Reconnaissance de la lourdeur du handicap
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAMETH	Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
TSA	Trouble du spectre de l'autisme
TDAH	Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité

11. Contacts et ressources utiles

Structure	Contact
Agefiph	0 800 11 10 09 (numéro vert gratuit) — agefiph.fr
Cap emploi	À rechercher par département sur agefiph.fr ou francetravail.fr — [compléter avec le Cap emploi du territoire]
MDPH	[Compléter avec la MDPH du département d'implantation de la structure]
RHF (Ressource Handicap Formation)	ressource-handicap-formation.org
FIPHFP	fiphfp.fr