

ECO
SAVOIE MONT BLANC



10,00 € - HORS-SÉRIE



BTP

PANORAMA ÉCONOMIQUE 2026

37829821-H-10,00 €
01240

3782982110003



Emploi et handicap : Une branche mobilisée !

SECTEUR EXPOSÉ, LE BÂTIMENT S'EST SAISI DEPUIS LONGTEMPS DES QUESTIONS LIÉES À L'INAPTITUDE ET AU HANDICAP. LE DISPOSITIF HANDIBTP PORTÉ DEPUIS 2013 PAR LA FFB AURA RESTE UNIQUE EN FRANCE.

NADIA LEMAIRE

Le métier que j'avais choisi, c'était un métier de cœur. Alors quand j'ai compris que je ne pourrais plus travailler en hauteur, ça a été très rude» se souvient Clément, 38 ans. Ce couvreur zingueur formé chez Les Compagnons du Devoir et du Tour de France, riche de 17 ans d'expérience dans une entreprise de Haute-Savoie, a dû se résoudre à une reconversion suite à une maladie d'origine non professionnelle. «En 2021, j'ai perdu temporairement la vue de mon œil gauche, que j'ai

progressivement récupérée. Deux ans plus tard, l'œil droit a été touché, cette fois sans retour», livre-t-il. Hospitalisé, Clément entame un long parcours de soins, ponctué d'examens et de traitements médicamenteux. S'ensuit un arrêt de travail en longue maladie. Après de laborieuses démarches administratives, il obtient en 2024 la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Faute de possibilité de reclassement dans son entreprise, il a été licencié.

C'est alors qu'il commence sa reconversion, épaulé en cela par Alexandra Mazza, conseillère de la mission HandiBTP dans les deux Savoie. «Nous nous sommes vus plusieurs fois. Elle m'a fait passer des tests. Nous avons vraiment cherché ensemble ce que je pouvais et aimerais faire à l'avenir», poursuit Clément.

BILAN PROFESSIONNEL

Suite à un bilan professionnel approfondi, qui est le socle de l'accompagnement mis en œuvre par HandiBTP, son choix se porte sur une formation d'agent de maintenance des bâtiments, à l'AFPA de Chambéry, pour laquelle il a décroché un financement Transition Pro. «Cela ouvre les portes de pas mal de métiers dans le bâtiment car je voulais continuer d'évoluer

dans ce secteur. Et il n'était pas question pour moi de rester enfermé dans un bureau toute la journée. J'ai besoin de bouger, de rencontrer des gens», lance-t-il.

Certifié depuis septembre 2025, il travaille à la création de sa microentreprise. Fort du soutien inconditionnel de son épouse, Clément garde confiance : «J'ai travaillé sur les chantiers avec toutes sortes de gens, dont des gars porteurs de handicap physique ou autres. Dans le bâtiment, du moment où tu as la volonté de bosser, tu es accepté», assure-t-il

RESTER DANS LA BRANCHE

Lilian, Haut-Savoyard de 32 ans, a également été accompagné par HandiBTP, ce qui lui permet de poursuivre sa route après un accident du



À gauche : Alexandra Mazza, conseillère HandiBTP pour les deux Savoie en plein bilan professionnel avec un bénéficiaire. À droite : Clément, ancien couvreur, a été accompagné par HandiBTP dans le cadre de sa reconversion.

HUGO_TORDMAN-592.JPG



**Marie-Laure
Belair Dargent**
**Déléguée régionale
de l'Agefiph**

On peut encore progresser

20 ans après la loi du 11 février 2005, essentielle pour les droits des personnes en situation de handicap, où en est-on ?

Des avancées significatives et reconnues ont été réalisées mais elles restent insuffisantes au regard de l'attente d'égalité en termes de parcours, recrutement, perspectives de maintien en ou dans l'emploi.

Vous parlez d'ambition bridée, pouvez-vous préciser ?

Les personnes en situation de handicap comme les entreprises peuvent s'autocensurer sur les possibilités d'emploi car il y a une méconnaissance de ce qu'est le handicap, en particulier les handicaps invisibles, et aussi des compensations envisageables (aménagement de poste, d'horaires etc.) pour créer les conditions permettant une poursuite d'activité.

Quid du chômage ?

Malgré les progrès (depuis 2005, le nombre de personnes en situation de handicap, en emploi, a quasiment triplé), le taux de chômage est environ le double de celui de la population générale, sachant que ce chiffre concerne uniquement les personnes ayant une reconnaissance officielle du handicap.

Et le secteur du BTP ?

Selon des données nationales récentes, 68 % des employeurs du BTP estiment difficile d'embaucher une personne handicapée (+3 points par rapport à la moyenne); 70 % qu'il est difficile pour ces personnes de progresser dans l'entreprise (+16 points) et 57 %, d'encadrer une équipe (+3 points). 33 % des salariés du BTP concernés ne mentionnent pas leur handicap lors du processus de recrutement, un pourcentage proche des autres secteurs.

Des spécificités dans les Savoie ?

La région est dynamique. La tension sur le marché du travail peut être une opportunité, avec des entreprises plus disposées à accueillir et à donner leur chance à des profils singuliers ou atypiques.

Que faire pour avancer encore ?

Poursuivre le travail de sensibilisation car des solutions existent et fonctionnent. On note que les entreprises accompagnées par l'Agefiph et/ou disposant d'un référent handicap ont une perception plus positive de la facilité d'embauche et d'intégration d'une personne en situation de handicap. Et aussi que 80 % des salariés du BTP travaillant avec un collègue handicapé déclarent que cela a changé leur regard sur le handicap.

propose recueillis par Nadia Lemaire

travail – le 2^e de sa carrière – survenu lors de sa dernière expérience dans une entreprise de charpente.

« Deux mois après mon arrivée, un disque de meuleuse a explosé dans mes mains », relate-t-il. S'ensuit là encore un parcours du combattant : cinq opérations et deux ans et demi d'arrêt. « Finalement, j'ai perdu une partie de la force de ma main », déplore-t-il.

Avec l'aide d'Alexandra Mazza, il construit pas à pas un projet d'évolution professionnelle vers le métier de conducteur de travaux, avec un financement obtenu pendant le bilan professionnel.

« Cette formation, à l'AFPA de Clermont-Ferrand, me permet de rester dans le secteur du BTP, mais cette fois du côté de la maîtrise : gestion de chantier, planification... C'est un métier qui me plaît, même si l'accès à l'emploi est plus compliqué lorsque l'on n'est pas ingénieur », explique-t-il avec lucidité.

Selon Lilian, la principale difficulté ne vient pas de son handicap mais du fait que les

entreprises recherchent avant tout des profils immédiatement opérationnels. « Quels que soient les obstacles, je dois continuer à avancer, personne ne le fera à ma place », souligne-t-il, tout en appelant à « moins de précipitation et davantage de sécurité sur les chantiers ».

UNIQUE EN FRANCE

Clément et Lilian sont deux des 50 salariés du BTP accompagnés en 2025 par la mission HandiBTP des deux Savoie. Ce dispositif de branche qui couvre l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes demeure à ce jour unique en France. Il est porté par la Fédération française du bâtiment Auvergne-Rhône-Alpes (FFB Aura) et soutenu financièrement par l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Il s'adresse aux salariés, artisans, intérimaires ou demandeurs d'emploi du BTP, bénéficiaires d'une RQTH ou en voie de le devenir. ■■■



La FFB Auvergne-Rhône-Alpes et l'Agefiph lors du renouvellement de leur convention de partenariat le 9 octobre 2024, à la Maison du BTP à Villeurbanne près de Lyon.

■■■ Et ses acteurs travaillent en réseau avec d'autres structures que sont la médecine du travail, la Carsat, Cap Emploi et les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). La génèse du dispositif qui visait initialement à sensibiliser les entreprises aux enjeux du handicap remonte à 1994. Il est connu depuis 2013 sous

le nom d'HandiBTP4. « Il a été pensé pour les réalités du BTP, où beaucoup de petites entreprises n'ont pas les moyens de traiter seules ces questions », explique Alexandra Mazza. Après la loi Handicap de 2005, il s'est transformé, avec la création du Sameth Construction BTP : service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Accidents et maladies

La sinistralité dans le BTP a reculé en quinze ans, passant de 85,4 à 47,7 accidents du travail pour 1000 salariés entre 2006 et 2021. Mais la tendance s'est figée depuis 2023. « Les chutes de hauteur restent une cause majeure d'accident », observait Samuel Minot, président de la FFB Aura, lors du renouvellement de la convention avec l'Agefiph en octobre 2024.

Et ce malgré les efforts de prévention...

Les maladies professionnelles touchent aussi durement les équipes : troubles musculosquelettiques, pathologies liées à l'inhalation de poussières d'amiante, atteintes auditives, etc. sans oublier les accidents de trajet. Le report de l'âge de départ à la retraite pourrait encore accentuer ces risques.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU EN EMPLOI

Puis, la mission a encore évolué sous le nom de HandiBTP, avec un objectif plus large : le maintien en emploi. « Le maintien “dans” l'emploi, c'est agir pour garder un salarié dans son entreprise, lorsqu'il y a une problématique de santé qui le met en difficulté dans son poste. Le maintien “en” emploi, c'est lui permettre de continuer à travailler, pas forcément dans son entreprise, mais si possible dans la branche », précise Alexandra Mazza.

SOUTENIR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

Elle poursuit : « HandiBTP est un dispositif gagnant-gagnant : aux employés touchés, cet accompagnement redonne confiance et permet de se projeter vers un nouveau métier. Pour les entreprises, c'est aussi un soutien car aucune d'entre elles ne se réjouit de

licencier un salarié pour inaptitude ».

Et les résultats sont probants : en 2024, dans les Savoie, 34 des 50 personnes accompagnées sont sorties avec un projet concret, validé.

« Ce n'est pas de la magie. Tout le monde ne rebondit pas. Mais la plupart des bénéficiaires, oui, et de plus, les deux tiers restent dans la branche », se félicite Alexandra Mazza.

« Dans les prochains mois, l'Agefiph va mener une évaluation systémique de ses actions en faveur du maintien dans l'emploi. Dans ce cadre, la mission HandiBTP et la manière dont elle apporte des solutions seront analysées » confiait Marie-Laure Belair Dargent, déléguée régionale Auvergne-Rhône-Alpes Agefiph, lors de notre échange en octobre 2025.

Cela pourrait conduire à transposer le dispositif dans d'autres régions, « et pourquoi pas, à l'expérimenter dans de nouveaux secteurs d'activité » ajoute-t-elle. À suivre donc. ■