Comment aborder la RQTH ?

Obtenir la RQTH, donc se faire reconnaître travailleur handicapé, donne accès à l'employeur comme au bénéficiaire à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Cependant, cette démarche peut se révéler difficile à engager pour les personnes elles-mêmes qui ont parfois à faire le deuil de leur situation professionnelle antérieure et doivent accepter la limitation de leurs capacités. Comment aborder au mieux cette démarche auprès des intéressés pour mieux les accompagner ?

1. LA RQTH : QUI EST CONCERNÉ ET SUR QUELS CRITÈRES EST-ELLE ATTRIBUÉE ?

Une RQTH pour qui ?

Tout salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, souffrant d'un problème de santé (physique, sensoriel, mental, psychique, ou intellectuel…), d'une maladie chronique (diabète, asthme, sclérose en plaques…), **ayant des répercussions sur les possibilités d'occuper son poste.**

La RQTH ne dépend pas de la pathologie d'une personne mais du retentissement de cette pathologie sur l'emploi. Celle-ci n'est pas forcement définitive et elle doit être d'une durée prévisible d'au moins un an.
L'avis du médecin du travail est indispensable. Il permet d'apprécier la nature du poste et les nécessités d'aménagement au regard des difficultés de santé identifiées.

Une RQTH, quels avantages ?

→ **Se former : accès à diverses mesures d'aide à la formation ainsi qu'à des aménagements** des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

→ **Être embauché :** soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi, accès à des aides financières (déplacement, aménagement de poste…), aux mesures mises en place par les entreprises dans le cadre de leurs accords pour favoriser l'accueil et le maintien des personnes en situation de handicap…).

→ **Garder son emploi :** suivi médical renforcé par le médecin du travail, accompagnement et conseil du réseau Cap emploi pour rechercher et mettre en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi, accès à des aides financières pour l'achat de matériel (auditif, par exemple, etc.), aménagement du poste, formation, prestations (bilan d'orientation, etc.).

→ **Avantage pour la retraite** (seulement dans certaines conditions, selon l'âge, la durée de cotisation avec ce statut, le taux d'incapacité…).

BON À SAVOIR !

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, l'accusé de réception de dépôt du dossier de RQTH suffit pour mobiliser les aides de l'Agefiph.

Par qui est-elle attribuée ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) :

➔ à toute personne âgée d'au **moins 16 ans** (15 ans en cas d'apprentissage) **indépendamment de son statut** (fonctionnaire, salarié, demandeur d'emploi).

➔ Pour une durée **d'un à cinq ans, renouvelable.** Le renouvellement n'est pas automatique et ne peut se faire qu'**à la demande du bénéficiaire.**

BON À SAVOIR !

À partir du 1er janvier 2020, lorsque le handicap est « irréversible », la « qualité de travailleur handicapé » est attribuée de façon « définitive » – nouvel art. L.5213-2 de la loi.

Quand effectuer la démarche ?

Le plus tôt possible, dès que l'état de santé laisse présager un impact sur l'activité professionnelle.

Quelles démarches ?

➔ **Le salarié peut s'informer auprès** du Service accueil et information de la MDPH de son département.

➔ **Le formulaire de demande** de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est téléchargeable sur le site Internet de la MDPH, auprès des Caisses d'allocations familiales (CAF) et de divers organismes sociaux.

➔ **Le formulaire rempli** est à adresser en deux exemplaires à la MDPH, auxquels doivent être joints un certificat médical récent établi par le médecin traitant, une fiche d'état-civil ainsi que diverses pièces justificatives en fonction de la nature de la demande.

➔ **La décision sera prise par le biais de la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées)** au sein de la MDPH. Celle-ci délivre sa décision après un délai d'étude variable selon les départements. Elle peut demander une visite médicale.

➔ **Seul le salarié reçoit la notification.**

BON À SAVOIR !

Pour l'aider dans ses démarches, le salarié peut s'adresser :
➔ au médecin du travail ;
➔ à l'assistante sociale de la Carsat ou du service interentreprise ;
➔ au référent handicap ou au service du personnel de son entreprise ;
➔ à Cap emploi.

2. COMMENT ABORDER LE SUJET AVEC SES SALARIÉS ?

COMMENT LUTTER CONTRE LES IDÉES REÇUES ET LEVER LES FREINS D'UNE DÉMARCHE RQTH ?

« Je ne me considère pas comme handicapé(e). »

Il ne s'agit pas d'accepter d'être un « individu handicapé », mais simplement de reconnaître que les problèmes de santé peuvent gêner dans le cadre précis du travail et de se donner les moyens d'agir pour limiter une situation de handicap. Cela améliore aussi la qualité de vie au travail.

TRUCS ET ASTUCES

Employer un vocabulaire positif, partir des compétences et des limitations d'un point de vue factuel.

« Ma maladie est provisoire, je n'ai pas besoin d'aide. »

La RQTH n'est pas figée dans le temps, elle peut être temporaire (un an, par exemple) pour bénéficier de mesures comme celle visant à compenser les incidences d'un traitement pendant une maladie.

« Je n'ai pas envie d'en parler, ça ne vous regarde pas. »

➔ Préciser qu'on n'aborde pas la maladie mais uniquement les incidences sur l'activité professionnelle.

➔ Rassurer sur l'obligation de confidentialité de l'employeur et le fait que seule la personne décide d'en parler ou non à son entourage et à ses collègues.

TRUCS ET ASTUCES

Faire intervenir des pairs : salariés qui ont déjà une RQTH et qui peuvent en parler à leurs collègues. Faire intervenir l'infirmière ou le médecin du travail en tant que médiateur.

« Je n'ai pas envie que tout le monde soit au courant de mon problème. »

La RQTH est un document **personnel** et **confidentiel** ; c'est le salarié qui choisit d'en faire part, **s'il le souhaite**, à son employeur actuel ou futur. De même, la hiérarchie et les collègues n'ont pas à être informés de cette situation, sauf si le salarié, en accord avec l'employeur, **souhaite communiquer** sur ce sujet (pour que son handicap soit mieux pris en compte).

« Je n'en tirerai aucun avantage financier » ou « qu'est-ce que ça va m'apporter, à moi ? »

Parler de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées, du rôle de la Mission Handicap et des aides et mesures dont la personne peut bénéficier grâce à sa RQTH.

« Si j'ai une RQTH, on va me retirer mon permis, refuser de m'assurer pour un prêt bancaire ou augmenter ma cotisation de mutuelle. »

➔ La RQTH et les éléments du dossier sont confidentiels. Seuls le salarié et la MDPH en ont connaissance.

➔ L'évaluation, pour la RQTH, du handicap ne vaut que pour le travail, pas pour la vie privée.

➔ Dans le cadre d'un prêt bancaire, seul le questionnaire de santé est à rendre, sans qu'on y demande si on est titulaire d'une RQTH.

« Si j'ai une RQTH, on va me changer de poste et me mettre sur une voie de garage. »

La RQTH est une aide pour trouver des solutions d'aménagement, si possible sur le poste occupé par le salarié. Le handicap ne limite pas la compétence professionnelle; certaines reconversions peuvent même s'accompagner d'une promotion professionnelle.

« En me déclarant, je risque de perdre mon emploi. »

➔ Au contraire, l'entreprise a une obligation d'emploi de travailleurs handicapés et est engagée pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

➔ L'employeur ne peut pas licencier un salarié du fait de son handicap mais seulement si, suite à un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, aucune solution d'aménagement ou de reclassement sur un autre poste dans l'entreprise n'est possible.

➔ La RQTH permettra au contraire d'œuvrer pour trouver des moyens de compensation du handicap (aides financières pour l'aménagement du poste, mobilisation de spécialistes…) afin de préserver son emploi et sa santé.

IDENTIFICATION DES BONNES PRATIQUES POUR ABORDER LE SUJET

—

Ambassadeur handicap

Communiquer sur la RQTH en s'appuyant sur des relais identifiés: IRP, assistante sociale, médecin du travail, référent handicap.
Exemple: le magasin IKEA a créé un rôle d'**ambassadeur handicap**. La personne désignée est un relais en magasin auprès des collaborateurs. Vingt et une heures par an sont dédiées à cette mission. Le fait que la personne n'ait pas de lien hiérarchique et n'appartienne pas au service RH lui fait gagner plus facilement la confiance des salariés.

Communiquer sur la politique handicap

Communiquer sur les mesures spécifiques mises en place dans l'entreprise pour les bénéficiaires de la loi pour inciter les personnes déjà détentrices d'un titre de reconnaissance à le déclarer ou à entamer une démarche RQTH.

Responsabiliser le salarié

Rendre le salarié acteur de sa reconversion
La personne doit informer l'employeur de ses difficultés pour pouvoir être accompagnée et bénéficier des mesures spécifiques mises en place dans l'entreprise.

Communiquer sur les supports internes

Communiquer sur les supports internes afin d'inciter les personnes ayant une RQTH à le mentionner.

➔ Note de service ou flyer d'information adressé aux salariés avec le bulletin de paie, par exemple.

➔ Témoignages vidéo mis en ligne sur l'intranet.

➔ Mise en avant d'affiches dans les locaux.

➔ Dans les offres d'emploi, préciser que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et donner quelques détails sur la politique handicap de l'entreprise…

Outils de communication disponibles

➔ **Un Web-doc,** disponible sur le site **http://travailleurhandicape.fr** répond, via des vidéos ludiques, à sept questions sur la RQTH et présente 12 témoignages de bénéficiaires et d'employeurs.

➔ Dépliant et vidéo Agefiph « Faire reconnaître son handicap » téléchargeable sur son site Internet.