

LA RQTH *, LA CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !

* Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Une production réalisée à l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées le 3 décembre dans le cadre **du réseau des référents handicap animé par l'** agefiph

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

3 INTRODUCTION À LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

- 3 QUI PEUT DEMANDER UNE RQTH ?
- 5 QUELQUES CHIFFRES CLÉS
- 6 L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)
- 7 LES ACTEURS DE LA RQTH

9 ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR VERS LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

- 9 ÉTAPE 1 : COMMUNIQUER AVEC LE SALARIÉ
- 10 ÉTAPE 2 : CONSEILLER SUR LES BÉNÉFICES DE LA RQTH POUR LE SALARIÉ
- 13 ÉTAPE 3 : CONSTITUER LE DOSSIER DE RQTH
- 15 QUESTIONS / RÉPONSES SUR LA RQTH

16 CONSEILS DE PROFESSIONNELS

18 RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

LA RQTH *, LA CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !

* Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Nous tenions à remercier tout particulièrement Déborah Perrottet, Rachid Matti et Alexandre Rosso de l'entreprise Promologis ainsi que Anne Vandenbulcke, responsable du pôle Accès aux Droits de la Maison Départementale des Personnes Handicapées de Seine-Maritime pour leurs précieuses contributions et leur temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

INTRODUCTION À LA RQTH

4 lettres pour dire quoi ?



Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. La RQTH est une reconnaissance administrative officielle. Elle accorde aux personnes en situation de handicap un statut spécifique qui leur permet d'accéder à des mesures et des avantages pour trouver un emploi, le conserver ou aménager le temps et l'espace de travail.

1 - QUI PEUT DEMANDER UNE RQTH ?

À partir de 16 ans (15 ans en cas d'apprentissage), tout travailleur peut faire une demande de RQTH, dès lors qu'il est confronté à un problème de santé, lié ou non à un accident du travail.

Chacun peut être concerné par le handicap :



20 %

de français sont touchés par un handicap, visible ou invisible.



1 PERSONNE SUR 2

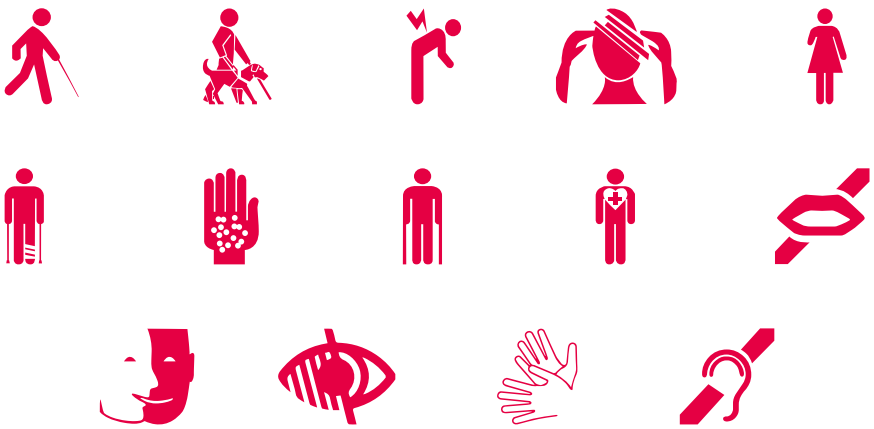
sera concernée par une situation de handicap au cours de sa vie, qu'elle soit ponctuelle ou durable.

INTRODUCTION À LA RQTH

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ne concerne pas uniquement les personnes en fauteuil roulant, aveugles ou concernées par un handicap visible. Bien au contraire. Sont ainsi concernées toutes les personnes touchées par un problème de santé ayant des répercussions au travail : problème de vue, troubles auditifs, dépression, rhumatisme, diabète, insuffisance cardiaque, sclérose en plaques, hépatite...

La RQTH ne dépend pas de la pathologie de la personne mais du retentissement de cette pathologie sur son emploi : fatigue, prise de traitements, douleurs aigües, problème de motricité, perte d'audition, difficulté à voir, crises d'angoisse... Autant de conséquences qui impactent à la fois la vie personnelle et professionnelle et qui peuvent faire l'objet d'une demande de reconnaissance du handicap.

Handicap physique, mental, psychique, sensoriel, cognitif ou maladie chronique invalidante : ce sont autant de cas éligibles à une demande de RQTH.



Pour rappel, est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.»

Code du travail, Article L5213-1

INTRODUCTION À LA RQTH

2 - QUELQUES CHIFFRES CLÉS

le saviez-vous ?

80 % des handicaps sont invisibles. Mais invisible ne signifie pas sans conséquences ! Si sa pathologie est invisible, le salarié peut tout de même la déclarer, demander une RQTH et bénéficier d'un environnement de travail adapté !

Sur **12 millions** de personnes en situation de handicap, seules **2,7 millions** sont bénéficiaires d'une **RQTH**. Elles représentent 7 % de la population totale française des 15-64 ans, et près de 3,8 % de l'ensemble des personnes en emploi.

Sur ces 2,7 millions de personnes, près de 1 million occupent un emploi :

49 %
sont des femmes

45 %
ont plus de 50 ans

32 %
travaillent à temps partiel

11 %
sont des cadres

Source : Agefiph Observatoire Handicap & Emploi - Chiffres 2019



Retrouvez l'Observatoire Handicap & Emploi de l'Agefiph (Octobre 2021)

INTRODUCTION À LA RQTH

3 - L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)

Pour rappel : toute entreprise de plus de 20 salariés doit employer des travailleurs en situation de handicap dans une proportion de 6 % de son effectif. En cas de non-respect, l'employeur doit verser une contribution à l'Agefiph.

Dans le cadre de cette obligation d'emploi, d'autres titres ouvrent les mêmes droits que la RQTH. Chacun d'entre eux permet d'être bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

1. **Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
2. **Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale**, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
3. **Les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité** ;
4. **Les sapeurs-pompiers volontaires bénéficiaires d'une allocation** ou d'une rente d'invalidité ;
5. **Les détenteurs de la Carte Mobilité Inclusion** (CMI) mention Invalidité ;
6. **Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés** (AAH).

INTRODUCTION À LA RQTH

4 - LES ACTEURS DE LA RQTH

Les Cap Emploi, la MDPH et l'Agefiph sont des organismes externes, susceptibles de vous apporter une aide, un conseil ou un accompagnement spécifique, qu'il soit financier ou humain pour une meilleure intégration du handicap dans votre entreprise.

- **L'Agefiph** est l'interlocutrice privilégiée de toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, qui souhaitent développer une politique d'ouverture au handicap. Elle soutient l'ensemble des actions destinées à recruter, maintenir et faire évoluer des personnes en situation de handicap. Elle vous accompagne sur les actions à mettre en œuvre pour développer l'emploi, pour élaborer des actions de sensibilisation et pour mettre en œuvre des plans d'action en lien avec les bons interlocuteurs. En 2020, 1 800 entreprises ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller Agefiph
  (en savoir plus sur les aides de l'Agefiph)



- **Les Cap Emploi** sont des organismes de placement spécialisés chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils accompagnent les candidats en situation de handicap vers l'emploi, les soutiennent dans leur recherche d'emploi et facilitent la prise de fonction et l'adaptation au poste de travail. Ils exercent également une mission de conseil et d'accompagnement auprès des employeurs dans le cadre du maintien dans l'emploi d'un salarié en risque de perte d'emploi (du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé).

- **Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées** ont pour mission l'accueil, l'information, l'accompagnement et le conseil des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de leur vie, quels que soient leur âge et leur situation. Chaque MDPH met en place une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne en situation de handicap. La MDPH intervient lorsqu'elle a reçu une demande de la part d'une personne en situation de handicap ou de son représentant légal.

INTRODUCTION À LA RQTH

- **Au sein de la MPDH, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** est chargée de prendre les décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées. Elle est composée de membres représentant les associations de personnes en situation de handicap et leurs familles, du conseil départemental, de l'État, des organismes d'assurance maladie, des syndicats... Elle décide par exemple de la mise en page de droits tels que :
  - la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
  - l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) et son complément ;
  - l'allocation aux adultes handicapés ;
  - le complément de ressources ;
  - la prestation de compensation du handicap ;
  - l'avis concernant la carte mobilité inclusion...



ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR VERS LA RQTH

ÉTAPE 1 : COMMUNIQUER AVEC LE SALARIÉ

Vous êtes Référent Handicap de votre entreprise : le collaborateur doit pouvoir trouver une écoute attentive de sa situation, en toute confidentialité.
Au centre de cette démarche : la communication.

Le collaborateur a besoin d'être accompagné et informé pour :

- casser les préjugés sur le handicap et sur la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé ;
- rassurer sur les bénéfices et la confidentialité de la démarche ainsi que sur les avantages au sein de l'entreprise ;
- anticiper et répertorier les besoins d'aménagements de son poste de travail ;
- informer sur les démarches à entreprendre, notamment la constitution du dossier de RQTH, la façon de le remplir et de comprendre le rôle des organismes extérieurs susceptibles de l'aider.

Dans cette reconnaissance administrative, l'aspect psychologique n'est pas à négliger.
Il est nécessaire d'accompagner avec bienveillance les collaborateurs qui entreprennent cette démarche.



ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR VERS LA RQTH

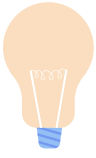
ÉTAPE 2 : CONSEILLER SUR LES BÉNÉFICES DE LA RQTH POUR LE SALARIÉ

Bénéficier du statut RQTH, c'est accéder à un ensemble de mesures favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. Tout au long du parcours professionnel, la RQTH permet au salarié de bénéficier d'un environnement de travail adapté à ses difficultés et problématiques de santé.

Attention

Il n'est pas question de « passe-droit ».
Il s'agit de faciliter la mise en place d'un espace professionnel adapté aux contraintes de la personne en situation de handicap.

La RQTH permet de bénéficier :





- des financements et conseils proposés par l'Agefiph. Ces aides concernent l'aménagement du poste de travail, l'aide à l'achat de matériels adaptés ou l'aide à la communication ;
- d'aménagements de l'environnement de travail en fonction des conséquences du handicap ;
- de règles particulières en cas de rupture de contrat de travail, comme le doublement de la durée du préavis de licenciement.

ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR VERS LA RQTH

le saviez-vous ?

Depuis 2016, la RQTH ne suffit plus pour pouvoir bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Le salarié doit désormais justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ainsi que d'une durée d'assurance et de périodes cotisées variables selon son âge à la date d'effet de sa pension.

Face à la maladie et au handicap, demander une RQTH est une réponse efficace pour bénéficier du côté de l'employeur, comme du côté collaborateur, d'un environnement bienveillant et aidant, au plus tôt de la déclaration de la pathologie. Cependant, le collaborateur reste le seul à pouvoir décider d'effectuer ces démarches. **Rien ne peut l'y obliger.**



ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR VERS LA RQTH

Zoom sur les aménagements de poste

- **Aménagements organisationnel :** horaires aménagés, télétravail, adaptation des missions, mi-temps thérapeutique...
- **Aménagement matériel :** matériel ergonomique, bureau assis-debout, matériel technique aménagé...
- **Aménagement humain :** tutorat, interprète en langue des signes...

Ces aménagements de poste, en plus de compenser les difficultés liées au handicap, sont importants pour empêcher l'aggravation de la situation et prévenir des inaptitudes.

Les conseils à retenir :

- La confidentialité de la démarche respectée tout au long du parcours ;
- Une étape de plus dans l'acceptation de sa propre situation ;
- L'adaptation du poste de travail pour soulager et compenser les difficultés ;
- L'aménagement des conditions de travail pour empêcher l'aggravation de la pathologie ou de ses manifestations ;
- Votre rôle et écoute active en tant que Référent Handicap.

Contrairement aux idées reçues, dans 80 % des cas, un salarié en situation de handicap n'aura pas besoin d'aménagement de poste. Ces aménagements peuvent parfois s'avérer coûteux. Toutefois, les entreprises bénéficient, dans ce cas, de l'aide financière de l'Agefiph.

ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR VERS LA RQTH

ÉTAPE 3 : CONSTITUER LE DOSSIER DE RQTH

Le processus administratif de demande de RQTH demande un certain délai et le salarié doit fournir un dossier complet et précis. Il est donc impératif de joindre toutes les pièces justificatives (certificat médical du médecin, cv du demandeur, exposé des difficultés rencontrées...).

Ce dossier peut s'avérer technique et complexe, mais en tant que référent handicap, vous pouvez aider les salariés à constituer ce dossier ou les mettre en relation avec le Médecin du Travail ou directement la MDPH.

Les bonnes pratiques à donner à votre salarié :

- Utiliser un stylo bille noir,
- Faire des photocopies en format A4 et noir et blanc,
- Faire relire son dossier par une personne proche,
- Ne pas plier les documents,
- Conserver la preuve de dépot du dossier,
- Compléter l'ensemble des rubriques,
- N'oublier aucune pièce justificative,
- Signer et dater le document,
- Déposer la demande en ligne directement ou par courrier postal auprès de la MDPH.



ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR VERS LA RQTH

Bon à savoir

- **À l'occasion d'une demande de renouvellement, la RQTH est maintenue tant que la commission (CDAPH) n'a pas rendu sa décision.**
- **Pour les salariés qui ont impérativement besoin d'une RQTH pour se maintenir dans l'emploi, il existe un formulaire de procédure accélérée (Renseignez-vous auprès de votre MDPH pour en savoir davantage).**

  Fiche médicale de procédure RQTH accélérée à faire remplir par le médecin du travail.

Que devez-vous faire si un salarié vous remet sa RQTH ou son AAH ?

Si un salarié vous remet un justificatif de bénéficiaire de l'OETH, vous pouvez :

- Discuter avec lui d'un éventuel besoin d'aménagement de poste. Vous pourrez bénéficier des conseils et des financements de l'Agefiph.
- Mentionner ce salarié dans votre DOETH annuelle.
- Étant maintenant travailleur handicapé, il va bénéficier de la visite renforcée auprès du Service de santé au travail. Si nécessaire, vous pouvez demander conseil à votre médecin du travail ou proposer à votre salarié de rencontrer ce dernier.

ACCOMPAGNER UN COLLABORATEUR VERS LA RQTH

QUESTIONS / RÉPONSES SUR LA RQTH

Demander un statut spécifique, c'est la peur du regard des autres, la peur d'être en retrait, la peur de perdre son emploi... Il faut donc agir pour faire disparaître les idées reçues et changer le regard sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

La RQTH, c'est pour les handicapés. Ce n'est pas mon cas !

En vérité, beaucoup de pathologies peuvent être reconnues par une RQTH. Il suffit que le problème de santé, physique, mental ou psychique, génère pour le travailleur une incapacité à effectuer tout ou partie de son activité professionnelle.



Je ne suis pas invalide. Je vais retrouver rapidement la santé.

On le souhaite tous ! Pour autant, la RQTH peut vous aider temporairement. Elle peut être accordée pour une durée allant de 1 à 10 ans. Pour rappel, dans certains cas, elle peut désormais être accordée à vie.

Je risque de perdre mon emploi.

Au contraire. La mise en œuvre de la RQTH protège le collaborateur des difficultés liées à sa situation et d'une potentielle aggravation qui pourrait entraîner une inaptitude.

Ça ne vous regarde pas. Tout le monde va le savoir.

Effectivement la pathologie ne regarde pas l'employeur. Mais ses impacts sur le bien-être au travail et sur le travail en lui-même, oui. Cela ne veut pas dire que l'on peut obliger un collaborateur à entrer dans cette démarche. On peut l'informer, lui expliquer, l'accompagner et lui rappeler la confidentialité à laquelle est tenu l'employeur.

CONSEILS DE PROFESSIONNELS



Anne Vandenbulcke, Responsable du pôle Accès aux Droits, MDPH de la Seine-Maritime, répond à quelques questions :

Quelles sont les erreurs à ne pas commettre en faisant un dossier MDPH ?

Un dossier MDPH comprend 2 formulaires CERFA, celui de la demande et celui du certificat médical, ainsi qu'un justificatif de domicile et un justificatif d'identité. Tout dossier incomplet va générer des retards dans le traitement car il faudra demander les pièces nécessaires à la recevabilité du dossier.
Ce formulaire comprend différentes parties repérées de A à F. Il est avec le certificat médical la base de l'évaluation. **Mieux il sera rempli par la personne, meilleure pourra être la réponse de la MDPH.**



Ainsi, **pour l'étude de la RQTH, il est important de renseigner la partie D** : votre situation professionnelle. Elle permet de recueillir des informations précieuses comme les arrêts de travail, la situation professionnelle de la personne au moment de la demande mais aussi son parcours, son niveau d'études.
Si cette partie n'est pas remplie par le demandeur, il lui sera demandé à minima un CV. Si la partie médicale ne laisse pas suffisamment voir le retentissement du handicap dans la vie professionnelle, un avis du médecin du Travail sera sollicité par l'intermédiaire d'une Fiche de Renseignements Médicaux.

Quels sont les documents à ne pas oublier ?

La fiche de renseignements médicaux établie par le médecin du travail ou le médecin de prévention. Il peut également joindre un CV.

CONSEILS DE PROFESSIONNELS

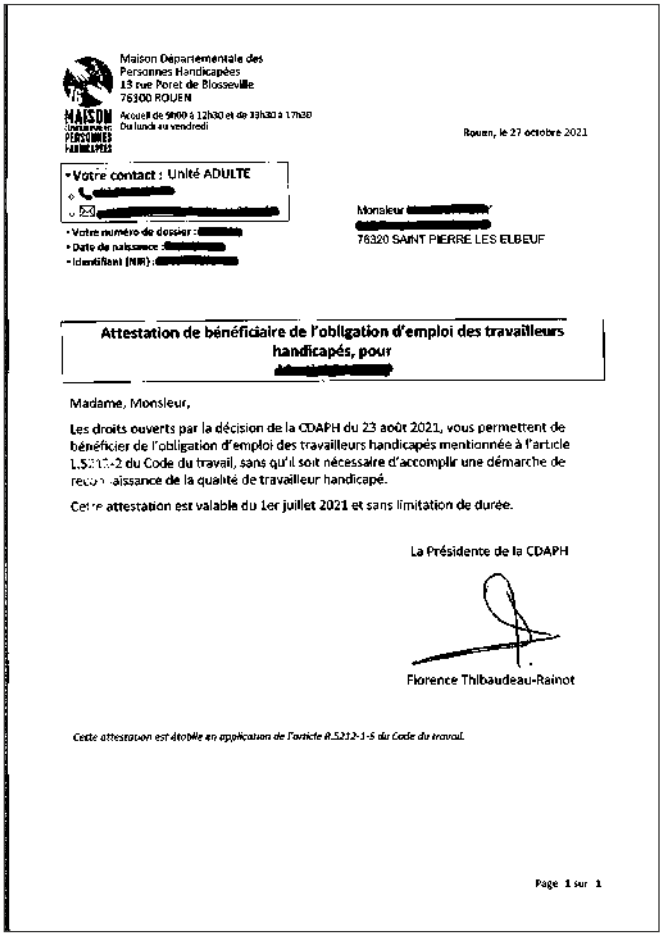
Anne Vandenbulcke, Responsable du pôle Accès aux Droits, MDPH de la Seine-Maritime, répond à quelques questions :

Quelles sont les bonnes pratiques pour un renouvellement ?

Il convient de **déposer un dossier de renouvellement 6 mois avant la fin de validité.** Cela permet d'éviter des situations de rupture même si le bénéfice de la RQTH est maintenu jusqu'à la décision de la CDAPH.

Important : Les demandes de RQTH permettant à l'usager d'obtenir des aménagements pour un maintien dans l'emploi ou pour démarrer des formations sont des situations prioritaires.

Attention : Dans certains cas, il est inutile de solliciter une RQTH. Vous êtes reconnu handicapé si vous êtes titulaire notamment de l'Allocation adulte handicapé (AAH), d'une rente accident du travail ou d'une pension d'invalidité selon l'article L5212-13 du Code du travail. Dans ce cas, la MDPH peut fournir une attestation OETH à donner à l'employeur.



Maison Départementale des Personnes Handicapées
13 rue Poret de Blosseville
76100 ROUEN
Accueil de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17h30
Du lundi au vendredi

Rouen, le 27 octobre 2021

Votre contact : Unité ADULTE
[redacted]

Monsieur [redacted]
76320 SAINT PIERRE LES ELBEUF

• Votre numéro de dossier : [redacted]
• Date de naissance : [redacted]
• Identifiant (NIR) : [redacted]

Attestation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour [redacted]

Madame, Monsieur,

Les droits ouverts par la décision de la CDAPH du 23 août 2021, vous permettent de bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionnée à l'article L.5212-2 du Code du travail, sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Cette attestation est valable du 1er juillet 2021 et sans limitation de durée.

La Présidente de la CDAPH

Florence Thibaudeau-Rainot

Cette attestation est établie en application de l'article R.5212-1-5 du Code du travail.

Page 1 sur 1



RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

INTERNET



Télécharger le dossier MDPH

Télécharger la fiche médicale de procédure RQTH accélérée

Comprendre la RQTH en version FALC

Tout savoir sur la MDPH en version FALC

Consulter le webdocumentaire « 7 questions sur la RQTH »

La réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), guide pratique

Tout savoir sur l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

Réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) 2020

OETH 2020 : les principaux changements liés à la réforme

activ box

SENSIBILISATION & HANDICAP

Retrouvez plus d'informations sur le site

www.agefiph.fr

Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr

©Agefiph – Agence Bbird – **Crédit photographique : www.istockphoto.com - Crédits pictographiques : www.flaticon.com** - Décembre 2021