

## Comment aborder la RQTH?

Parlons-en avec les principaux intéressés

Invitons des personnes ayant fait la démarche à en échanger avec nous

### CONTEXTE

Afin de mobiliser l'offre d'interventions de l'Agefiph, notamment dans les situations de maintien dans l'emploi, il est souvent nécessaire que les salariés concernés s'engagent dans une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Par ailleurs, la démarche n'est souvent pas simple à engager pour les personnes elles-mêmes : elles ont à faire le deuil de leur situation professionnelle antérieure et doivent accepter la limitation de leurs capacités.

La présente fiche, réalisée à l'issue des travaux menés dans le cadre des ateliers du mois de juin 2017, se veut un outil pratique à la disposition **des référents du Réseau des Référents Handicap Grand-Est**. Elle doit leur permettre d'appréhender au mieux la façon dont est perçue cette démarche par les intéressés eux-mêmes pour mieux les accompagner en entreprise.

#### Points abordés dans cette fiche :

**1. LA RQTH : qui est concerné et sur quels critères est-elle attribuée?**

Echanges avec les experts (MDPH, Sameth...)

**2. Que peut-elle apporter au salarié?**

Rencontre de salariés qui ont fait cette démarche et d'employeurs qui les ont accompagnés

**3. Comment aborder le sujet avec ses salariés?**

Comment lever les freins? Identifier les bonnes pratiques

### OUTIL DE COMMUNICATION

Un Web-doc, disponible sur le site <http://travailleurhandicapé.fr> répond, via des vidéos ludiques à 7 questions sur la RQTH et présente 12 témoignages de bénéficiaires et d'employeurs.



## 1. La RQTH : qui est concerné et sur quels critères est-elle attribuée ?

**La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** est :

- . Attribuée par la **Maison Départementale des Personnes Handicapées** (MDPH)
- . Possible à partir de l'âge de 16 ans
- . Accordée pour une durée de 1 à 5 ans
- . Valable sur l'ensemble du territoire français
- . Permet **d'accéder à des aides et à des services**

« C'est le fruit d'une démarche volontaire, individuelle, **confidentielle** et qui ne relève pas d'informations médicales transmises aux employeurs ou à d'autres organismes. »

La RQTH  
C'est quoi ?

Une RQTH  
Pour qui ?

Tout salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, souffrant de 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 la pathologie sur l'emploi. Cette pathologie n'est pas forcément définitive, 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'aménagements au regard des difficultés de santé identifiées. »

A partir de 16 ans.

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

Une RQTH  
À partir  
de quand ?

Une RQTH  
Quels  
avantages ?

- **Etudier** : facilite l'accès aux stages, mesures pour l'alternance (aides financières et accompagnement en amont et pendant le contrat) ...
- **Se former** : cofinancement d'actions de formation, prise en charge des surcoûts liés au handicap ...
- **Etre embauché** : accompagnement Cap emploi, Politique Handicap des entreprises favorisant l'accueil des personnes en situation de handicap ...
- **Garder son emploi** : accompagnement et conseil du Sameth pour rechercher et mettre en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi, aménagements techniques et organisationnels du poste de travail, interventions d'experts selon les déficiences, prêt de matériel, sensibilisation du collectif de travail ...

Le salarié peut s'informer auprès de / du :

- **La MDPH de son département de résidence** (CERFA en cours de changement) ,
- Référent handicap de son entreprise,
- Médecin du travail,
- Sameth (Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés),
- Assistante sociale de la CARSAT ou du service inter entreprises,

« **Le dossier** est à demander à la MDPH de son département de résidence.

Les critères d'attribution sont examinés par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. »

- Le délai légal de réponse est de 4 mois
- **Seul le salarié reçoit la notification**

Quelles  
démarches ?

**Vos interlocuteurs handicap dans le Grand Est :**

En savoir +



Cap emploi, Sameth, DIRPHA (dispositif alternance) / Alternance pour tous

## 2. Qu'apporte la RQTH au salarié?

### Témoignages de bénéficiaires et d'entreprises les ayant accompagné.

Les personnes ayant témoigné, d'une façon générale :

- Ne se voient pas comme handicapées - voire sont dans le déni, doivent faire le deuil de leur ancien métier,
- Ont le sentiment, au début de la démarche, de prendre la place d'une personne qui en aurait plus besoin (qui serait plus handicapée ?)
- S'interrogent sur l'opportunité de parler de leurs difficultés à leur employeur / à leur futur employeur en entretien d'embauche.

Jessica M., handicapée de naissance, a toujours travaillé. Elle a compensé son handicap sans informer l'employeur de ses difficultés. Son état de santé s'est dégradé, elle a été licenciée pour inaptitude. Le médecin du travail l'a accompagnée dans sa démarche de demande de RQTH, cela lui a permis d'être suivie psychologiquement pour faire le deuil de son métier, d'être accompagnée par Cap emploi dans sa recherche d'emploi. Elle est actuellement en CDI.

Patricia L. était ASH en maison de retraite. Suite à un accident du travail, elle a été licenciée pour inaptitude. Elle a été à l'Institut de Rééducation et de Réadaptation pendant 7 mois. Le médecin de l'IRR lui a parlé de la RQTH. Dans le déni au départ, elle a entendu l'argument du médecin du travail « Vous n'êtes pas obligée de le dire. Vous ne prenez la place de personne : vous avez un problème de santé qui vous gêne au travail ». Suivie par Cap emploi, Mme L. est actuellement en formation de Gestionnaire de Paie.

En 2009, à la suite de problèmes de santé, une assistante sociale conseille à Véronica M. de demander une RQTH. Elle n'a pas eu de réticence à le faire mais a préféré ne pas en parler à ses employeurs. En 2013, elle intègre une agence d'intérim. En fin de CDD, on lui propose un CDI, Véronica refuse car elle craint de ne pouvoir tenir le rythme du fait de son handicap. Lors de son départ, une salariée l'informe que l'entreprise est engagée dans une politique d'emploi des travailleurs handicapés et qu'elle aurait pu bénéficier d'un aménagement de poste.

En 2016, suite à l'obtention d'un titre professionnel de niveau V, elle décide de poursuivre ses études en alternance. Elle est accompagnée pour cela par le Dispositif Régional d'Insertion des Personnes Handicapées vers l'Alternance (DIRPHA) et parle ouvertement de sa RQTH.

Marie-France S. a été assistante maternelle pendant plus de 20 ans. Des problèmes de santé se sont déclarés et ont évolué jusqu'en 2015 où elle s'est résolue à faire une demande de RQTH. Elle a été accompagnée pour cela par la MDPH et son médecin traitant. Il a fallu faire le deuil de son ancien métier, dans lequel elle avait mis beaucoup d'affect. Elle est actuellement suivie par Cap emploi, sur des actions de reconversion professionnelle. Elle a réalisé un stage chez Vinci où son poste a été aménagé. Elle poursuit le travail sur son projet professionnel.

### 3. Comment aborder le sujet avec ses salariés ?

#### Comment lever les représentations et les freins d'une démarche RQTH



« Je ne me considère pas comme handicapé »

- 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 permet aussi d'améliorer la qualité de vie au travail. (Expliquez la définition de la RQTH, avec des mots simples)

**Truc et astuce** : 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 »

- S'assurer que l'état de santé du salarié n'est pas évolutif et refaire le point avec le médecin du travail. La RQTH n'est pas figée dans le temps, elle peut être temporaire (1 an par exemple) pour permettre de compenser les conséquences d'une maladie.



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

- Parler de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées et de votre rôle dans cette politique
- Rassurer sur la confidentialité de la démarche
- On n'aborde pas la maladie mais uniquement les incidences sur l'activité professionnelle.

**Truc et astuce** : faire intervenir des pairs : salariés qui ont déjà une RQTH qui peuvent en parler à leurs collègues.

Faire intervenir l'infirmière 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 mieux prendre en compte son handicap). »



#### Lecture de l'été :

#### « Eloge de la Faiblesse » de Marc Jollien

« (...) L'auteur, handicapé de naissance, imagine recevoir la visite de Socrate en personne. Dès lors, s'en suit un échange où de proche en proche émergent des outils pour apprendre à progresser dans la joie, garder le cap au cœur des tourments et ne pas se laisser déterminer par le regard de l'autre. (...) Peu à peu, une conversion s'opère, le faible, la vulnérabilité, l'épreuve peuvent devenir des lieux fertiles de liberté et de joie. »



### 3. Comment aborder le sujet avec ses salariés ? Comment lever les freins et les représentations, suite...



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

Effectivement, il n'y a pas – ou peu – d'avantages financiers liés à ce statut, mais des aides pour faciliter son quotidien professionnel.

- Aides ou prestations pour aménager la situation de travail et compenser le handicap (par exemple le financement de prothèses auditives),
- Possibilité d'avoir recours au Sameth (Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour aider à la recherche de solutions,
- Bénéficier d'un suivi médical renforcé par le médecin du travail,
- Aides pour sa réorientation et sa reconversion professionnelle quand l'ancien métier n'est plus possible (financement et appuis pour des bilans, des formations, des aides à la création d'entreprise...),
- Avantage pour la retraite (seulement dans certaines conditions !! selon l'âge, la durée de cotisation avec ce statut, le taux d'incapacité...)
- On peut également évoquer le fait que l'entreprise (établissement de plus de 20 salariés) est soumise à une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.



« 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. Seul 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'aménagements, 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 est engagée pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- L'employeur ne peut pas licencier un salarié du fait de son handicap.
- La RQTH permettra au contraire d'œuvrer pour trouver des moyens de compensation du handicap (Aides financières pour l'aménagement du poste, mobilisation spécialistes...)

### 3. Comment aborder le sujet avec ses salariés ?

#### Identification des bonnes pratiques

##### Ambassadeur handicap

Le magasin IKEA a créé un rôle d'ambassadeur handicap. La personne désignée est un relais en magasin auprès des collaborateurs. 21 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 permet d'obtenir plus facilement la confiance des salariés.

Communiquer sur l'existence d'une politique handicap dans la société afin d'inciter les personnes ayant une RQTH à le mentionner :

- Mettre en avant les affiches du réseau des référents handicap
- Afficher l'accord handicap
- Dans les offres d'emploi, préciser que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap (en respectant le principe de non discrimination)
- ...

Communiquer sur la politique handicap

##### Etre vigilant

Etre vigilant et aborder la RQTH dans un cadre rassurant :

- Lors de longs arrêts maladie
- Lors d'arrêts répétitifs
- Lorsque le salarié veut « en faire trop » (surcompensation)
- ...

Faire entrer la culture du préventif :

- Sensibiliser aux gestes qui conduisent au handicap en entreprise
- Former/sensibiliser les infirmières en formation initiale
- Former/sensibiliser les formateurs de CFA aux gestes et postures, au port des EPI
- Sensibiliser les médecins traitants

Sensibiliser en amont

##### Responsabiliser le salarié

Rendre le salarié acteur de sa reconversion

- La personne doit informer l'employeur de ses difficultés pour pouvoir être accompagnée et obtenir toutes les informations

## « Témoignages de personnes ayant fait la démarche » à METZ



## « Identification des bonnes pratiques » à REIMS



## « Rappels sur la RQTH », quizz et Webdoc à STRASBOURG



## « Comment lever les freins d'une RQTH » à NANCY



OUPS! On a oublié les photos à TROYES!!!



## Vos contacts au sein du Réseau des Référents Handicap Grand-Est

Champagne-Ardenne / Lorraine Sud : APC  
Virginie Pierrat : 03.83.95.35.31 – [reseau-handicap@apc-nancy.com](mailto:reseau-handicap@apc-nancy.com)

Alsace : Les Entreprises pour la Cité  
Claire Wehrung : 07.88.61.42.38 – [claire.wehrung@imsentreprendre.com](mailto:claire.wehrung@imsentreprendre.com)

Lorraine Nord : HandiCompétences  
Leslie Hellak : 06.01.53.27.43 – [handicompetences@mde57.fr](mailto:handicompetences@mde57.fr)