

CONTEXTE

Afin de mobiliser l'offre de services et des aides financières de l'Agefiph, notamment dans les situations de recrutement et 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). Face à cette démarche de reconnaissance, le référent handicap est souvent démuni :

- Comment monter un dossier ?
- Comment conseiller le salarié ?
- Comment répondre à ses questions et lever les réticences attachées à cette démarche... ?

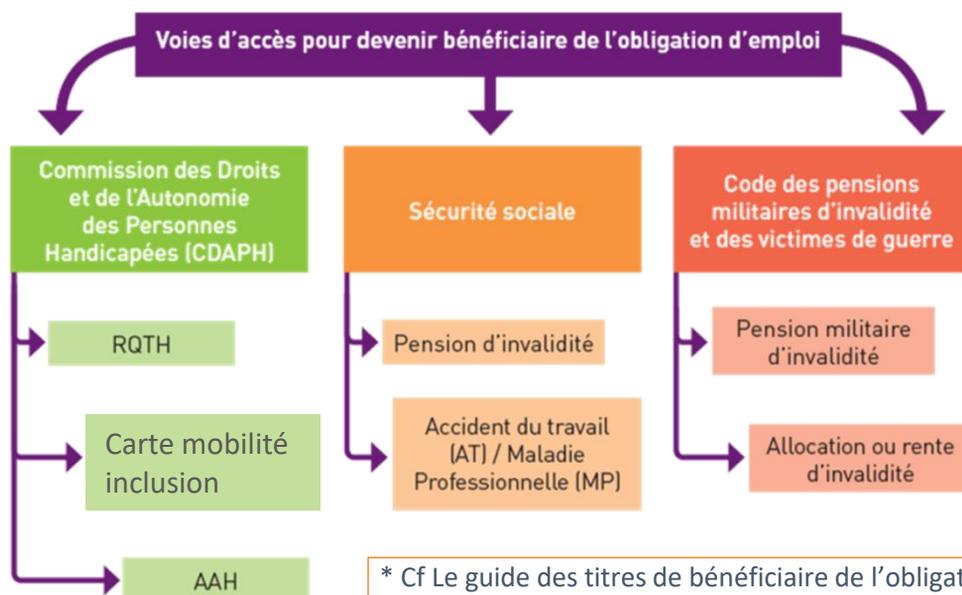
La présente fiche, réalisée à l'issue des travaux menés dans le cadre des rencontres de Mars 2018, se veut un outil pratique à la disposition **des référents handicap du Réseau des Référents Handicap de PACA - Corse**.

Définition du handicap

« 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. »

Quelques rappels

L'offre d'intervention de l'Agefiph peut être mobilisée pour tous les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi**. On peut acquérir ce statut par différentes voies, dont les principales sont décrites ci-dessous. La RQTH n'est donc pas obligatoire pour mobiliser les aides et services de l'Agefiph, si le salarié possède déjà un autre titre.



* Cf Le guide des titres de bénéficiaire de l'obligation d'emploi



Comment et selon quelles conditions la RQTH est-elle octroyée ?

La RQTH C'est quoi ?

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

*C'est le fruit d'une démarche volontaire, individuelle, **confidentielle sans obligation d'en informer son employeur***

La RQTH est attribuée par la CDAPH (cf Glossaire)

Tout salarié souffrant de problèmes 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.

Une RQTH Pour qui ?

Une RQTH Quand ?

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

Elle permet de mobiliser, si nécessaire, des mesures pour favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle.

Pour le salarié :

- Aménagement de sa situation de travail
- Aide au reclassement ou à une réorientation professionnelle

Seul le salarié peut informer, s'il le souhaite, son employeur de cette RQTH,

Pour l'employeur :

- Répondre à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, s'il a plus de 20 salariés.
- Bénéficier d'aides, prestations et services pour faciliter le maintien dans l'emploi du salarié (aménagements, formation, études ergonomiques...).

Une RQTH Pourquoi ?

Comment faire la demande ?

Le salarié peut s'informer auprès de / du :

- **La MDPH de son département de résidence** (renseignements donnés par téléphone ou auprès des antennes d'information ou sur le site internet de chaque MDPH),
- Référent handicap de son entreprise,
- Médecin du travail,
- Cap Emploi (depuis Janvier 2018, Cap Emploi et le Sameth deviennent un seul acteur désormais appelé Cap Emploi)
- 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.



Quelles pièces Joindre ?

Les pièces à joindre peuvent varier d'un département à l'autre (d'où l'importance de se renseigner auprès de la MDPH de son département), le dossier doit toujours comporter :

- Le formulaire de demande (CERFA),
- Un justificatif d'identité du demandeur,
- Un justificatif de domicile,
- Un certificat médical daté de moins de 3 mois (CERFA) sous pli confidentiel,

Les autres documents joints doivent permettre à l'équipe pluridisciplinaire de comprendre le parcours professionnel du salarié, le poste qu'il occupe, les difficultés qu'il rencontre dans l'emploi, du fait de son état de santé et ce qu'il souhaiterait (être maintenu dans son poste, faire une formation...).

Le délai légal d'instruction du dossier est de 4 mois.

Une fois le dossier **complet** reçu à la MDPH, le salarié reçoit un **accusé de réception**. Puis le dossier est étudié par une **équipe pluridisciplinaire** qui émet des préconisations d'accord ou de rejet. Si des informations manquent, le salarié peut être sollicité pour envoyer les pièces manquantes ou convoqué à une consultation médicale.

La décision finale est prise par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (**CDAPH**) à partir des éléments d'évaluation transmis par l'équipe pluridisciplinaire.

La notification de décision est transmise par courrier au salarié (jamais à l'employeur !). Il doit la conserver et ne transmettre que des copies.

La notification ne mentionne ni le handicap, ni le taux d'incapacité.

La RQTH étant accordée pour une durée de 1 à 5 ans, c'est au salarié, s'il le souhaite, de penser à demander son **renouvellement**. Il est conseillé de le faire 6 mois avant la date d'échéance.

Pour **contester une décision** de la CDAPH, le salarié dispose d'un délai de 2 mois (recours gracieux, conciliateur ou saisie du tribunal administratif).

Une fois
transmis
à la MDPH
que devient
le dossier ?

Trucs et astuces

N'hésitez pas à **consulter le site de la MDPH** de votre département, vous y trouverez des informations pratiques et la réponse à certaines de vos questions.

Plus le dossier est complet, mieux c'est !

- Pour faciliter le travail des médecins de la MDPH, il est vivement conseillé de joindre au dossier **l'avis du médecin du travail** ainsi que la copie des **bilans médicaux** (hospitalisation, rééducation...)

- Joindre aussi des **informations concernant le poste de travail** (fiche de poste ou courrier de l'entreprise)

Les médecins traitants ne connaissent pas toujours très bien ce qu'est la RQTH et peuvent manquer de temps pour remplir le dossier. Il est conseillé au salarié de **prendre un RDV spécifique avec son médecin** pour le remplissage du dossier de demande de RQTH. Ce dernier pourra ainsi prévoir le temps nécessaire ou se documenter au préalable

Les délais de réponse de la MDPH sont parfois longs. Dans le cadre d'un maintien dans l'emploi, **l'accusé de réception suffit pour mobiliser les aides de l'Agefiph**.

A ce jour, **les notifications de refus** de RQTH sont rares.



**SYNTHÈSE DES RÉFLEXIONS MENEES PAR LES GROUPES DE TRAVAIL
LORS DES RENCONTRES DU RESEAU DES REFERENTS HANDICAP DES 22 et 27 MARS 2018**

Chaque groupe a proposé une idée innovante, une idée réalisable et une idée déjà éprouvée

Idées innovantes...

- Inclure au plan de formation « Le handicap et l'emploi »
- Partager des expériences : témoignages internes, défis sportifs (duo manager + personne en situation de handicap)
- Application sur smartphone consacrée à la RQTH
- Journée de prévention avec plusieurs thématiques dont le handicap
- Mise en situation de handicap par une expérimentation individuelle lors d'un petit-déjeuner
- Manifestation implicite et collaborative : Vis ma vie – témoignages
- Jeux de rôle
- Escape game
- Témoignage d'une personne en situation de handicap

Idées réalisables...

- Communiquer via les réseaux sociaux
- Invitation d'un ESAT (présentation de ses métiers et produits)
- Conférences et témoignages
- Formation / sensibilisation managers
- Associer les IRP à la Mission Handicap par le biais d'un bilan ou de commissions régulières
- Communication interne digitale et formations
- Interviews / Témoignages
- Sensibilisation : expression de chacun sur les maux qui relèvent du handicap ou non
- Campagne de communication

Idées déjà éprouvées...

- Handicafé
- Bande dessinée
- Implication du Médecin de travail, assistantes sociales
- Supports de communication, documentation sur le handicap
- Avoir un référent handicap connu et identifié
- Communiquer via les outils internes (flyer, intranet, mailing)
- Formations managers et collaborateurs
- Communication interne - Vidéos courtes

Comment s'entretenir avec un salarié au sujet de la RQTH ?

La demande de RQTH n'a aucun caractère obligatoire. Elle est exclusivement à l'initiative de la personne concernée. L'employeur ne peut donc qu'**informer et conseiller** sur cette démarche.

Il n'existe pas de guide d'entretien unique pour aborder la RQTH avec un salarié, chaque situation étant spécifique, le référent handicap devra toujours s'adapter à son interlocuteur et choisir le moment et le lieu le plus opportun pour aborder cette question.

Agir en amont :

- L'entretien sera plus facile lorsque :
 - On sera **resté en contact** avec le salarié s'il était en arrêt de travail,
 - Il aura déjà **entendu parler de la politique handicap** de l'entreprise et de la **démarche de RQTH**,
 - Il aura eu **connaissance d'actions réussies**, menées dans son entreprise, pour le maintien dans l'emploi d'autres collègues.
- Préparez le RDV :
 - **Contactez le médecin** du travail (la RQTH est-elle envisageable ?)
 - **Faites un point** avec la hiérarchie (collecter des données factuelles !)
- Choisir un lieu pour l'entretien qui sera le plus rassurant possible pour le salarié.

Exemple de déroulé d'entretien :

1. Engager l'entretien, situer le contexte, envisager des solutions :

- **Se présenter** en expliquant son rôle en tant que référent handicap (présenter concrètement ses missions, surtout celles en lien avec l'intégration et le maintien dans l'emploi)
- **Présentez la politique Handicap** de l'entreprise en donnant si possible des exemples concrets d'actions mises en œuvre (rassurer sur les objectifs de l'entreprise)
- **Expliquez l'objet de l'entretien** :
 - Présentez les faits tels qu'ils vous ont été rapportés (être sur du **factuel** : restrictions, absences...). Montrez que la **situation peut être handicapante** pour une raison de santé même si la personne ne se considère pas forcément comme handicapée.
 - Précisez l'objectif du RDV : Trouver **ensemble** des solutions de maintien dans l'emploi, lui permettant **concrètement** de travailler comme ses collègues, avec un confort de travail équivalent,
 - Indiquez que vous avez eu un échange avec le médecin du travail et rappelez les règles de **confidentialité** : sa pathologie ne sera pas abordée, mais uniquement les répercussions sur l'emploi, actuelles ou futures (évolution possible du poste ou de la pathologie).
- **Laissez le salarié s'exprimer** pour savoir s'il partage votre point de vue sur la situation (vérifiez que les difficultés sont bien, pour lui, en lien avec son état de santé), et comment il vit son retour dans l'entreprise (aspects physiques et psychologiques), quel est son niveau d'information (IJ, inaptitude...).
- **Rassurez** : pas de remise en cause de ses compétences.
- Explorez avec lui la situation de travail et les difficultés rencontrées (par le salarié, mais aussi par l'employeur). Demandez lui s'il a des idées ou des attentes sur ce qu'il pourrait ou voudrait faire. **Envisagez ensemble les pistes possibles**, les aides qu'il pourrait être nécessaire de mobiliser, ses besoins (dans l'emploi mais aussi transports, horaires, contraintes liées au soins, communication en direction de sa hiérarchie ou de ses collègues...). Ayez en tête qu'il risque de se focaliser uniquement sur les possibilités d'aménagement matériel de son poste de travail ...



Comment s'entretenir avec un salarié au sujet de la RQTH ? (suite)

2. Aborder la RQTH :

- **Définir la RQTH : c'est quoi, pour qui, pourquoi ?** (cf page 1 à 3). **Donnez des exemples** concrets et contextualisés de personnes ayant une RQTH (cassez les préjugés sur l'image du handicap). Illustrez par des exemples proches, si possible, de la situation professionnelle du salarié.
- **Laissez le salarié s'exprimer** pour connaître son niveau d'information sur le sujet, ses craintes, ses questions, ses objections, afin de pouvoir y répondre (cf page 7)
- **Présentez les avantages** de la RQTH pour lui et pour l'employeur, maintenant ou dans l'avenir.
- **Anticipez la réponse à certaines craintes ou objections** que le salarié n'aurait pas spontanément exprimées.
- **Rassurez le salarié** : la démarche est personnelle et confidentielle, sans obligation, temporaire, elle ne sera pas un frein à son évolution...
- **Ne pas occulter les difficultés** liées à sa reprise du travail. Ne pas donner de faux espoirs. Responsabiliser le salarié, il est aussi acteur de son reclassement et doit aussi être force de proposition.
- S'il semble être d'accord pour aller plus loin, **lui présenter la démarche de demande de RQTH** : comment obtenir un dossier, quelles pièces joindre, comment sera traitée la demande, quelle forme aura la notification...
- **Proposez un RDV avec le médecin** du travail et un accompagnement pour l'aider à remplir le dossier (être précis et l'orienter vers les bonnes personnes : MDPH, assistante sociale, Cap Emploi, ...)
- **Remettez au salarié un document explicatif** sur les points abordés ci-dessus pour qu'il puisse y réfléchir.

3. Terminer l'entretien en fixant les étapes suivantes :

- Rappeler que l'objectif est avant tout son **maintien dans l'emploi**,
- Définir avec lui les différentes **étapes et démarches à accomplir**,
- Fixer une date pour **un deuxième RDV** visant à faire le point, avec lui, de sa décision et/ou de l'avancée des démarches,
- Précisez que vous restez **à son écoute** pour toute question.

Répondre aux craintes, objections et questions du salarié



Réseau des
Référents Handicap

1. Le manque d'information

La plupart des salariés ignorent que leur état de santé pourrait justifier d'une reconnaissance de handicap et que ce statut pourrait faciliter leur maintien en emploi.

2. La peur d'être étiqueté « handicapé »

Le mot fait peur et a une connotation négative dans la sphère professionnelle. La définition de la situation de handicap n'est pas connue, il faut faire tomber les fausses représentations.

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).

3. La crainte d'être discriminé

*Les salariés, craignent **à tort**, que s'ils obtiennent une RQTH, ils seront licenciés, auront une diminution de salaire ou seront freinés dans leur évolution professionnelle.*

La loi Handicap de 2015 réaffirme le principe de non discrimination

4. La méconnaissance des intérêts liés à ce statut

Effectivement il n'y a pas ou peu d'avantages financiers liés à ce statut, mais des aides existent 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 à Cap Emploi (depuis 2018, Cap Emploi et le Sameth deviennent un seul acteur désormais appelé Cap Emploi) pour aider à la recherche de solutions,*
- *Bénéficiaire 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...)*



Répondre aux craintes, objections et questions du salarié (suite)

Chassons les idées reçues !

Représentations sur le handicap et la RQTH

« Je ne me considère pas 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 de l'activité professionnelle, et se donner les moyens d'agir pour limiter une situation handicapante.

« 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 un 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 ; cela 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 cet échange.

« Je n'ai pas du tout envie que tout le monde soit au courant de mon problème. », « Je ne veux pas être le TH de service »

La RQTH est une information confidentielle. Au sein de l'entreprise, le dossier est remis au service RH qui a un devoir de confidentialité.

Si la personne ne souhaite pas que son manager ou ses collègues soient avertis, personne n'est en droit de divulguer l'information.

« Je n'en retirerai aucun avantage financier. »

Ce statut permet à la personne de bénéficier d'aides à la compensation de son handicap et d'aides individuelles comme par exemple :

- le financement de prothèses auditives
- Aides aux déplacements (aménagement du véhicule, transport adapté ...)
- Aides au logement (voir les dispositions de l'accord s'il en existe un)



« Si j'ai une RQTH, on va me retirer mon permis, refuser de m'assurer pour un prêt bancaire, 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, de la situation de handicap ne vaut que pour le travail, pas pour la vie privée. Dans le cadre d'un prêt bancaire, par exemple, seul un questionnaire sur la santé est à rendre sans qu'on y demande si on est titulaire de la RQTH.

« Si j'ai une RQTH, on va me changer de poste, je ne pourrai plus faire mon métier, on me mettra 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. Le fait d'acquiescer le statut de travailleur handicapé permettra au contraire d'œuvrer pour améliorer les conditions de travail et favoriser la mise en œuvre de moyens de compensation du handicap.

« Si j'ai une RQTH je deviens un salarié protégé ! »

Pas de fausses promesses ! la RQTH sert à favoriser la recherche de solutions pour un maintien dans l'emploi mais ne protège pas du licenciement. Cependant, les salariés titulaires d'une RQTH bénéficient d'un doublement de la durée de leur préavis en cas de licenciement.

Pour engager la démarche

« La RQTH, c'est compliqué et long à obtenir ! », « Il y a beaucoup de paperasses »

Il y a la possibilité de mobiliser Cap Emploi ou des acteurs en interne (assistante sociale, référent handicap, médecin du travail...) pour être accompagné dans sa démarche. Par ailleurs, pour mobiliser Cap Emploi et les aides de l'Agefiph, l'accusé de réception suffit, pas besoin d'attendre la notification de la MDPH avant d'agir. Pour les entreprises sous accord, si cela est prévu dans votre accord, valoriser les autorisations d'absences rémunérées pour faire les démarches administratives.



Dans le cadre du renouvellement d'une RQTH

« Quel est mon intérêt à solliciter le renouvellement de ma RQTH ? Cela ne changera rien maintenant que je suis en poste... »

Ce statut permet de bénéficier des aides spécifiques en cas de besoin. C'est un moyen de prévention. Si l'état de santé se dégrade ou si le poste est amené à évoluer, l'employeur disposera de moyens humains et financiers supplémentaires pour aménager la situation de travail du collaborateur ou le reclasser sur un autre poste.

« ... mais mon handicap est stabilisé »

Même si le handicap du salarié a été compensé, il se peut que l'évolution de l'activité ou du handicap le confronte de nouveau dans le temps à une situation handicapante. L'adéquation entre les problèmes de santé et le travail n'est pas toujours acquise de manière définitive.

Les principales aides qui peuvent être apportées à une personne souhaitant s'engager dans une démarche de RQTH :

- Aides ou prestations pour aménager la situation de travail et compenser le handicap (par exemple le financement de prothèses auditives),
- Possibilité d'avoir recours à Cap Emploi pour aider à la recherche de solutions de maintien,
- 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 (sous certaines conditions et selon l'âge, la durée de cotisation avec ce statut, le taux d'incapacité...)

Quelles sont les pratiques à éviter ?

- Avoir une approche uniquement financière du sujet, notamment à travers le gain possible de la contribution dans le cadre de la DOETH.
- Créer des inégalités par rapport au fait d'avoir ou pas la RQTH
- Négocier une contrepartie contre une RQTH
- Insister lourdement, forcer un collaborateur à faire la démarche de RQTH
- Ne pas respecter la confidentialité dans le traitement du dossier avec le salarié

Liens utiles

- <http://www.travailleurhandicapé.fr>
- www.mdph.fr
- Pour connaître l'offre de services et des aides financières de l'Agefiph à compter du 23 avril 2018 :
www.agefiph.fr

Glossaire

- **AAH** : Allocation Adulte Handicapé
- **BOE** : Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi
- **CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
- **CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- **MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- **PCH** : Prestation de Compensation du Handicap
- **RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Vos contacts au sein du Réseau des Référents Handicap PACA/Corse

- Corinne TOUSSAINT - 04 42 93 15 33 - c-toussaint@agefiph.asso.fr
- Fabiola BERIZIKY – 04 42 93 15 32 - f-beriziky@agefiph.asso.fr