

Créer une ambiance positive autour de l'emploi des personnes handicapées

- Version Employeur
« Idées reçues sur la RQTH » -

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut particulier qui est destiné à permettre aux salariés qui ont souffert d'une maladie grave, qui souffrent de maladie chronique ou qui sont handicapés de trouver ou de conserver un emploi adapté à leurs capacités. Pourtant le recours à ce dispositif reste sous-utilisé, essentiellement à cause de la réticence qu'ont les personnes malades à s'identifier au terme « handicapé » et à certaines idées reçues qui circulent. Le rôle de l'employeur est aussi de travailler à dissiper ces préjugés négatifs.

>>> Tenir un discours positif sur le handicap et le statut de travailleur handicapé

Pour que les personnes concernées aient moins de résistance à bénéficier des avantages de la RQTH, il est essentiel que l'employeur évoque régulièrement le handicap et les travailleurs handicapés avec une attitude positive, par exemple par le biais d'affiches, de brochures, d'articles sur l'intranet de l'entreprise, etc.

Il peut également être utile de faire régulièrement intervenir le médecin du travail sur le sujet, voire des salariés qui bénéficient du statut de travailleur handicapé et qui se sentent à l'aise avec le sujet. L'important est de créer un environnement qui facilite la possibilité de demander une RQTH.

>>> Éventuellement, désigner un ambassadeur du handicap dans l'entreprise

Dans les entreprises de taille suffisante, il peut être intéressant de disposer d'une personne volontaire qui sera identifiée comme la référente en matière de handicap. Cette personne, après une courte formation (par exemple par le médecin du travail) pourra renseigner les salariés en toute confidentialité et animer des actions destinées à communiquer sur les mesures spécifiques mises en place dans l'entreprise pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés.

>>> Lutter contre les idées reçues

Pour créer un environnement positif, il est également utile d'être prêt à dissiper les préjugés négatifs sur le statut de travailleur handicapé. Quelques exemples.

« Je suis malade, pas handicapé(e) ! »

Demander à bénéficier de la RQTH n'implique pas d'être une personne handicapée mais simplement de reconnaître que les problèmes de santé peuvent gêner dans le travail et de se donner les moyens d'agir pour limiter les effets négatifs d'une diminution des capacités, même temporaire. Elle permet également d'améliorer toutes les dimensions de la qualité de vie au travail.

« J'ai juste besoin de temps, ça ira mieux dans quelques semaines. »

La RQTH n'est pas forcément définitive. Elle est aussi conçue pour aider les personnes dans le cadre du retour au travail après une maladie grave ou de longue durée. Elle peut être temporaire, par exemple dans l'année qui suit le retour au travail. Elle permet au salarié d'être plus à l'aise dans son poste et à l'employeur de bénéficier d'aides pour adapter le poste de travail. Elle ne donne droit à aucune allocation de revenus pour la personne qui en bénéficie.

« Si je demande une RQTH, mon employeur va me mettre dans un placard. »

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 et les aménagements sont là pour permettre au salarié de continuer à apporter toutes ses compétences à l'entreprise. Certaines reconversions peuvent même s'accompagner d'une promotion professionnelle, par exemple en accédant à une fonction d'encadrement lorsque les capacités physiques se sont plus suffisantes pour effectuer un travail de production.

« En reconnaissant être limité dans mes capacités, 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. Un employeur ne peut pas licencier un salarié du fait de son handicap sauf si, et 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 permet au contraire de tout mettre en œuvre pour trouver des moyens de compensation du handicap (aides financières pour l'aménagement du poste, mobilisation de spécialistes, etc.) afin de préserver à la fois emploi et santé.

« Je n'ai pas envie de parler de ma maladie à mon employeur, ni à mes collègues. »

Une demande de RQTH n'oblige pas à parler de sa maladie à qui que ce soit. Il est tout à fait possible de ne discuter que des conditions de travail et des difficultés rencontrées pour assurer la mission, de la manière la plus factuelle. De plus, l'employeur a une obligation de confidentialité, y compris vis-à-vis de la hiérarchie du salarié. Seul le salarié décide d'en parler ou non à son entourage et à ses collègues.

Pour en savoir plus

« Comment aborder la RQTH ? » Brochure de l'Agefiph sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, 2019 https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-10/AGEFIPH_FICHE_RRH-Comment%20aborder%20la%20RQTH.pdf

La fiche RQTH de l'administration française <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>

La fiche RQTH du Ministère du Travail et de l'Emploi <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/travailleurs-handicapes,1976/la-reconnaissance-de-la-qualite-de,12745.html>

La fiche RQTH de la Mutualité sociale agricole (MSA) <http://www.msaportesdebretagne.fr/lfr/web/msa-des-portes-de-bretagne/rqth>