

FICHE-RESSOURCE E LEARNING MANAGERS

Fiche-outil : pourquoi et comment demander une RQTH ?



Selon la loi de février 2005, « toute 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 » constitue un handicap.

Dans les faits, de nombreuses personnes peuvent être reconnues travailleur handicapé. Par exemple, les salariés d'OCP :



Ayant une **maladie chronique** (cancer, maladie cardiaque, maladie rhumatismale, diabète, épilepsie, sclérose en plaques...)



Eprouvant des **difficultés de mouvements ou de préhension** (difficultés pour se déplacer, se tenir debout ou assis de manière prolongée, porter des charges...)



Concernés par une **diminution ou perte de la vue** (champ de vision réduit, diminution importante de l'acuité visuelle...)



Atteints d'une **perte d'audition** moyenne, sévère ou totale



Concernés par un **trouble psychique** entraînant des troubles de la pensée, de la personnalité, du comportement, de l'adaptation sociale



Ayant des **difficultés intellectuelles ou cognitives** engendrant des difficultés de compréhension, d'apprentissage, de concentration...

LES ESSENTIELS

1 Nous sommes **très nombreux** au cours de notre vie professionnelle à **pouvoir être concernés par une situation de handicap**, qui peut être durable sans être définitive, impactante au travail sans être forcément considérée comme très grave.

2 De nombreux salariés sont **hésitants à engager une démarche pour être reconnu Travailleur Handicapé** ou ignorent tout simplement que leur situation relève de ce statut.

3 Demander le statut de Travailleur Handicapé est **pourtant une démarche utile et sécurisante pour nos salariés.**

FICHE-RESSOURCE E LEARNING MANAGERS

Fiche-outil : pourquoi et comment demander une RQTH ?

RQTH = **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé

- ✓ La RQTH est une **démarche personnelle** (seul le salarié peut l'accomplir) et **confidentielle** (le document attestant de l'obtention de la RQTH n'est pas adressé à l'entreprise).
- ✓ Le dossier de demande est à déposer à la **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées) du département où réside le salarié. C'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDPAH) qui délivre cette reconnaissance.
- ✓ Une fois la RQTH obtenue, **il appartient au salarié, s'il le souhaite, d'en remettre une copie à son employeur**. Cette RQTH **permet de bénéficier de tous les dispositifs de l'accord handicap d'OCP**.
- ✓ La RQTH est **délivrée pour un temps déterminé** (généralement 5 ans). A partir de 2020, des RQTH pourront être délivrées à vie si le handicap est jugé lourd et irréversible.
- ✓ Le **salarié n'est pas informé par la CDAPH de l'échéance prochaine d'une RQTH et de la nécessité du renouvellement**. C'est le titulaire qui surveille la date d'échéance et fait la demande de renouvellement s'il le souhaite, mais par ailleurs la Direction des Ressources Humaines d'OCP avec l'aide des secrétaires d'établissements fait des rappels aux salariés concernés.



FICHE-RESSOURCE E LEARNING MANAGERS

Fiche-outil : pourquoi et comment demander une RQTH ?

LA RQTH :

en quoi est-elle un dispositif aidant et sécurisant ?

- 1 Permet d'**objectiver une situation de handicap** (notamment en cas de handicap invisible) et de se donner une chance de **voir ses besoins particuliers pour travailler reconnus**.
- 2 Peut contribuer à s'approprier sa situation de handicap et à **préserver son capital santé**.
- 3 Permet de **bénéficier d'un cadre de travail adapté** et de se donner ainsi **de meilleures chances de se maintenir en emploi durablement**.
- 4 Peut permettre une **lecture plus juste de sa motivation et de sa performance** par le management et les collègues.
- 5 Permet d'accéder aux **dispositifs de l'accord handicap d'OCP**.



Ce que les personnes reconnues travailleur handicapé disent de l'utilité de la RQTH...

« La RQTH est donnée par un organisme neutre et indépendant qui reconnaît que nos difficultés de santé rendent notre exercice professionnel difficile ou nécessitent un cadre de travail adapté. C'est d'autant plus utile que, dans le cas d'un handicap invisible, on nous renvoie souvent l'image de quelqu'un sans handicap, dont les difficultés seraient corrigées par la simple volonté »

« Cacher sa situation de handicap conduit souvent à chercher à compenser ou surcompenser seul son handicap. Pour ma part, ça s'est fini par un arrêt de travail très long. Depuis, l'obtention et le partage de ma RQTH m'ont aidé à bénéficier d'un cadre de travail plus adapté en termes d'horaires et ainsi à mieux concilier ma maladie chronique et mon travail »

« La RQTH m'a permis de mieux faire comprendre à mon manager et mes collègues les besoins liés à ma malentendance. Mon manager a compris que certaines de mes erreurs professionnelles étaient imputables aux difficultés de lecture labiale quand tout le monde parle en même temps en réunion et non à un problème de motivation ou de compétences »