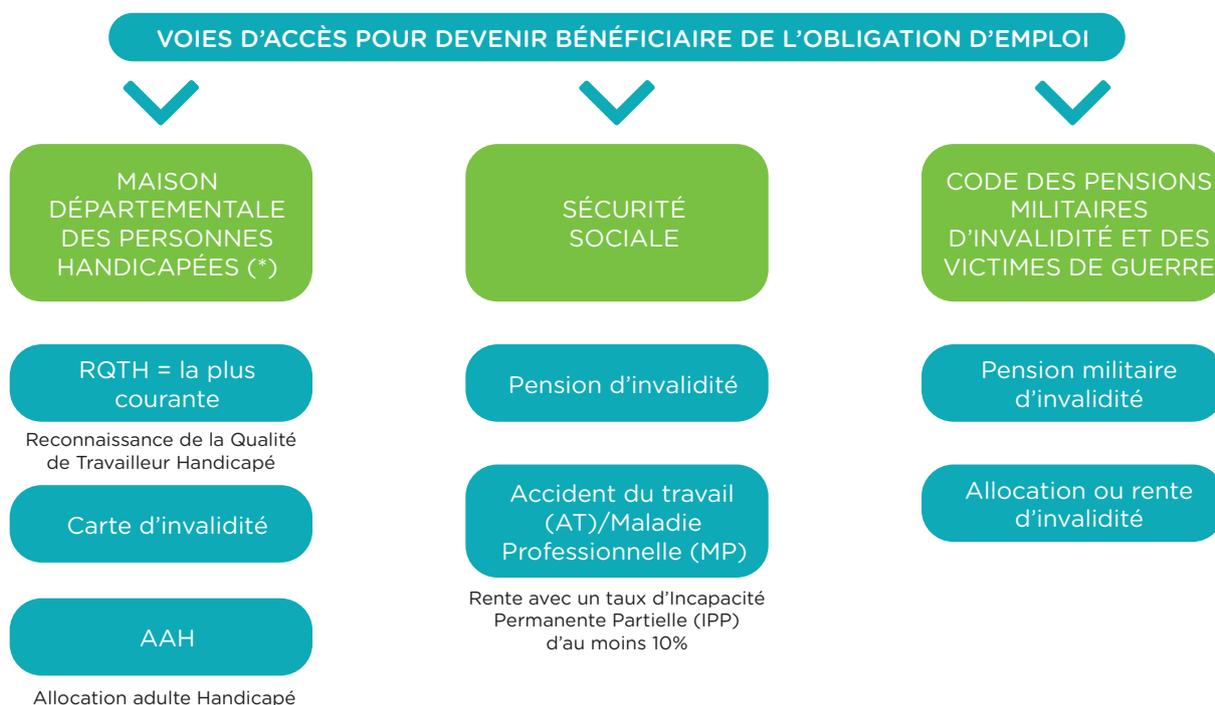




## FAIRE RECONNAITRE UNE SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, À QUOI ÇA SERT ?

Pour bénéficier des aides et des dispositifs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, il faut qu'il y ait reconnaissance de la situation de handicap par un titre administratif officiel (on parle de « bénéficiaires de l'obligation d'emploi »).

Plusieurs voies d'accès permettent de devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi.



Dès lors qu'une personne est « bénéficiaire de l'obligation d'emploi », elle peut, ainsi que son employeur, accéder à des aides financières pour des aménagements sur le poste de travail, pour bénéficier d'une aide humaine, ou encore mobiliser des services spécialisés pour trouver des solutions et se maintenir en emploi. Ces outils sont principalement mobilisables auprès de l'Agefiph.

Près de 2,6 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans ont fait reconnaître leur handicap et sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, telle que définie par la loi du 11 février 2005. Des enquêtes montrent que les personnes se déclarant concernées par un handicap sont deux fois plus nombreuses : seule la moitié d'entre elles font reconnaître leur handicap.

Les enjeux de reconnaissance de la situation de handicap sont donc forts.

**LE SAVIEZ-VOUS ?**

Depuis la loi 11 février 2005, une « Maison Départementale des Personnes Handicapées » existe dans chaque département en France. C'est le guichet unique pour toutes les demandes des personnes spécifiques au handicap.

## QUI PEUT ÊTRE BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

En tant qu'employeur, pour que je puisse déployer les aménagements nécessaires et mobiliser les aides financières et accompagnement de sécurisation des parcours, j'ai besoin que les salariés concernés par une situation de handicap soient reconnus (administrativement parlant – voir les voies d'accès à l'obligation d'emploi présentées au recto) et identifiés.

- 1 Le handicap étant le plus souvent invisible, il est probable que certains salariés en poste soient déjà reconnus travailleurs handicapés et n'osent pas en parler. En effet, en dehors des décisions liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle survenus dans l'entreprise, l'employeur n'est pas destinataire des décisions des différents organismes qui délivrent les titres officiels.
- 2 Les personnes dont la situation de santé risque de compromettre, à terme, le maintien dans l'emploi et qui sont susceptibles d'obtenir une reconnaissance, n'identifient pas toujours qu'elles peuvent demander cette reconnaissance de leur situation de handicap et ne sont pas toujours informées des droits qui sont attachés.

## LES CRAINTES DE CES SALARIÉS SONT SOUVENT FORTES ET S'APPUIENT SUR DE NOMBREUSES IDÉES REÇUES :



Je n'obtiendrais plus de prêt immobilier !

Je vais être discriminé

J'ai mal au dos, ce n'est pas un handicap !

Mon patron, mes collègues vont me prendre pour un incapable

Qu'est ce que j'y gagne ? A part le risque de perdre mon emploi

C'est trop compliqué ! je ne sais pas à qui m'adresser

Un des enjeux clés est bien de créer le climat de confiance avec les salariés concernés pour libérer la parole, tordre le cou aux idées reçues en informant et rassurant ces personnes sur leur devenir dans l'entreprise. (Voir fiche 9 pour des conseils concrets).

## QUELLE EST LA DÉMARCHÉ POUR OBTENIR UNE RQTH ?

Le salarié dépose un dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes handicapées (MDPH) de son lieu d'habitation. C'est une démarche volontaire, personnelle du salarié. Son issue reste confidentielle. Seul le salarié peut décider d'en parler à son employeur.



**Remplir le formulaire** disponible sur internet ou à la MDPH



**Volet médical** à faire remplir par le médecin du travail, le médecin traitant ou un spécialiste



**Volet « Projet de vie »** qui explique l'impact sur la vie professionnelle et privée



**Décision de la commission** pour les Droits et l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)



**RQTH**

L'employeur peut aider le salarié à compléter le volet « Projet de vie » sur les difficultés au travail si ce dernier le lui demande.

La reconnaissance peut être temporaire (de 1 à 5 ans) et renouvelable si la situation perdure. Elle peut être attribuée de manière définitive lorsque le handicap d'une personne est irréversible. La RQTH est un document administratif neutre sans indication sur la nature du handicap.