



Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Jour 3 : « La RQTH comme levier du maintien dans l'emploi »



OBJECTIF DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Permettre aux agent·es d'exercer leur métier dans les meilleures conditions en préservant leur santé et en mettant en place, si besoin, les mesures de compensations nécessaires.

La gestion des situations de maintien peut ainsi intervenir à différents moments de la vie professionnelle.

La RQTH peut être un réel levier pour le maintien dans l'emploi des agent·es, afin d'ouvrir largement le champ des solutions possibles et des acteur·rices mobilisables. Mais **cette démarche nécessite souvent d'être accompagnée et expliquée** à l'agent·e concerné·e. Dans ce cadre, une des missions fondamentales du/de la référent·e handicap est **d'informer, d'orienter, de rassurer et d'accompagner** l'agent·e dans cette démarche qui reste **une démarche volontaire, personnelle** et qui peut nécessiter un temps d'acceptation. Ce sujet peut également être abordé par d'autres acteur·rices, et notamment la médecine du travail.

De fait, **connaître et identifier les freins et les enjeux à la déclaration est essentiel pour accompagner les agent·es dans toutes les étapes de leur démarche**. En effet, du côté de l'agent, il peut exister plusieurs freins à la reconnaissance administrative de son handicap.

Quels sont ces freins ? Comment le/la référent·e handicap peut aider à les soulever ? Quelles sont les informations à transmettre aux agents qui se questionnent ? Nous vous proposons **quelques éléments de réponse**, ci-dessous.

Freins et craintes du côté de l'agent·e

- **Crainte des conséquences de la déclaration** sur la carrière professionnelle (mise au placard, reclassement, licenciement, ...)
- **Peur d'être « stigmatisé·e »** et d'être traité·e « différemment »
- **Déni de l'agent·e lui-même** au sujet de sa situation de handicap
- **Méconnaissance des droits**, des effets de la déclaration du handicap et de l'accès au droit à la compensation
- **Difficulté à identifier les interlocuteur·rices** au sein de la structure et à visualiser les démarches à accomplir
- **Crainte de ne pas maîtriser l'information** : qui va être mis au courant ?
- **Difficulté éventuelle pour accomplir des formalités administratives** (niveau de langue, ...)



Actions à mener par la/le référent·e handicap pour lever les freins des agent·es



- **Rassurer l'agent·e** en expliquant le droit à la compensation et en garantissant la protection contre toute forme de discrimination
- **Informier l'agent·e** sur les intérêts de la démarche et du statut
- **Accompagner l'agent·e** aux différents moments de son parcours auprès de la MDPH et en interne
- **Rendre lisible le parcours administratif de la déclaration** en expliquant le chemin de l'information au sein de l'établissement et en rassurant l'agent·e sur son caractère confidentiel.
- Plus globalement, **communiquer sur la politique handicap de l'employeur** : créer un climat de confiance propice aux déclarations « spontanées » en rendant visible les personnes ressources

Expliquer l'intérêt de la démarche, quels arguments ?

Obtenir et déclarer son statut de personne handicapée, c'est **disposer de son droit à la compensation, d'aménagements personnalisés au regard des conséquences de son handicap** et d'aides diverses.

En effet, **la reconnaissance administrative de handicap**, en activité professionnelle, **permet de :**

- **Clarifier ses besoins spécifiques** vis-à-vis de l'employeur et/ou du collectif de travail
- **Obtenir une compensation adaptée** co-financée par un organisme externe (le FIPHFP)
- **Anticiper des situations de tension ou d'incompréhension** au sein d'un collectif
- **Sécuriser son parcours professionnel et en anticiper l'évolution** au regard de ses spécificités
- **Prévenir les risques** en cas d'évolution du handicap.

À tout moment du parcours professionnel, **elle permet aussi de :**

- **Accéder à un réseau spécialisé d'agences** (Organismes de placement spécialisés) **et de dispositifs d'accompagnement vers l'emploi** en cas de période de chômage
- **Valoriser un droit à la retraite anticipée**

Tous ces éléments ont pour objectif de servir le/la référent·e handicap dans ses missions d'accompagnement mais aussi dans les supports de communication à élaborer sur la thématique.

Conclusion

Rappelons que **la RQTH est un outil, un levier** dans le processus de maintien, **mais qu'elle ne fait pas tout**. La réflexion sur les solutions à mettre en place, se construit de **manière pluridisciplinaire**.

Comme cela est indiqué dans le podcast sur le maintien dans l'emploi enregistré en collaboration avec le Conseil Départemental du VAR, il est **important de s'appuyer sur l'expertise de chacun·e**, pour trouver des solutions permettant de compenser les conséquences du handicap de la personne ou pour réfléchir à des situations d'inaptitude ou de reclassement.

Nous vous invitons à écouter le témoignage de Mme Boutier et Mme Le Maire qui explique notamment le rôle des **assistant·es et conseiller·es de prévention**. Ces acteur·rices peuvent être de **véritables relais de la politique handicap et des appuis pour le/la référent·e handicap**. Retrouvez le lien vers le podcast dans les ressources, ci-dessous.



RESSOURCES UTILES

Podcast maintien dans l'emploi
[À découvrir en cliquant ici](#)

Le catalogue des aides du FIPHFP demeure un outil phare pour les référent·es handicap dans le cadre du maintien dans l'emploi des agents handicapés
[Consulter le catalogue](#)