

GUIDE PRATIQUE :

**LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ
DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)**





INTRODUCTION



La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) constitue un dispositif central de la politique handicap au sein de l'entreprise. Pourtant, elle est encore trop souvent perçue par le seul prisme des obligations légales et des statistiques liées à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Cette vision réductrice masque sa véritable vocation : être un outil stratégique au service du maintien dans l'emploi, de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Pour les directions, les équipes RH et les managers, maîtriser ce dispositif est indispensable pour :

- Sécuriser les trajectoires professionnelles des équipes.
- Prévenir les inaptitudes médicales.
- Anticiper les situations à risque et l'usure professionnelle.
- Fidéliser les talents en leur offrant un cadre adapté.
- Déployer efficacement des aménagements raisonnables.
- Inscrire l'organisation dans une véritable démarche d'inclusion durable.

Ce guide s'adresse à tout acteur et toute actrice engagé·e dans cette politique d'inclusion.

COMPRENDRE LA RQTH DANS SON ESSENCE

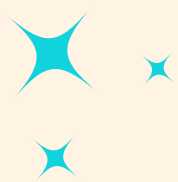
I Ce que la RQTH signifie réellement

La RQTH est une reconnaissance administrative délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou la Maison de l'Autonomie (MDA). Elle atteste officiellement qu'une altération durable de la santé impacte significativement la capacité d'une personne à occuper ou à conserver son emploi.

Loin d'être une « étiquette » stigmatisante, elle concerne une vaste pluralité de situations : pathologies visibles ou invisibles, maladies chroniques, troubles psychiques ou cognitifs, douleurs invalidantes, ou encore limitations sensorielles.

- Pour la personne salariée : Ce n'est en aucun cas une déclaration d'invalidité. C'est l'ouverture d'un droit à la compensation.
- Pour l'entreprise : L'obtention de la RQTH n'est jamais notifiée automatiquement à l'employeur. Le rôle de l'organisation est d'adapter le poste lorsque le besoin est exprimé, tout en respectant la stricte confidentialité de la pathologie.





2 Un cadre légal protecteur

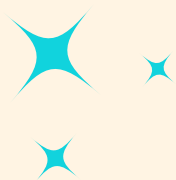
Ce dispositif s'appuie sur un socle juridique robuste visant à garantir l'égalité des chances et la protection du personnel:

- La loi du 11 février 2005 : Pilier du handicap en France, elle consacre le droit à la compensation et l'obligation d'aménagement raisonnable.
- Le Code du Travail (Art. L.5213-6 et suivants) : Il impose à l'entreprise d'adapter l'organisation, le poste, le matériel ou les horaires pour garantir l'exercice de l'activité sans discrimination.
- La CIDPH (Convention de l'ONU) : Ratifiée par la France, elle souligne la nécessité d'adapter l'environnement de travail pour assurer une égalité réelle et respecter l'autonomie des personnes.

3 Distinction fondamentale avec les autres dispositifs

La RQTH répond à une logique orientée exclusivement vers l'emploi, contrairement à :

- L'invalidité : Attribuée par la Sécurité sociale pour compenser financièrement une perte de revenus due à une réduction de la capacité de travail.
- L'AAH (Allocation Adulte Handicapé) : Aide de solidarité nationale garantissant un minimum de ressources, sans lien direct avec le maintien dans l'emploi.
- L'incapacité permanente : Fixée par l'assurance maladie suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, donnant droit à indemnisation.



POURQUOI UNE PERSONNE SALARIÉE SOLLICITE-T-ELLE LA RQTH ?

Effectuer cette démarche témoigne d'une grande lucidité et d'un professionnalisme certain. C'est un acte volontaire visant à pérenniser sa place dans l'entreprise.

1. **Préserver sa santé à long terme** : La RQTH ouvre la voie à des aménagements (horaires flexibles, ergonomie, outils numériques, ajustement des tâches) permettant de compenser les limitations et de travailler sans s'épuiser.
2. **Éviter les ruptures professionnelles** : Face à des difficultés de santé, le risque d'inaptitude est réel. La RQTH offre à la médecine du travail un cadre renforcé pour proposer des solutions, réduire l'absentéisme et éviter les impasses professionnelles.
3. **Accéder à des accompagnements spécialisés** : Elle déclenche l'intervention d'expert·es (Cap emploi, AGEFIPH, France Travail) pour du conseil, des financements techniques ou un suivi régulier.
4. **Sécuriser une reconversion** : Si le poste actuel devient incompatible avec l'état de santé, la RQTH facilite l'accès à des formations ciblées et financées pour reconstruire un projet viable.
5. **Garantir un cadre non-discriminant** : Elle inscrit la personne dans un environnement protecteur où ses droits et ses besoins sont respectés conformément à la loi.



Avant d'aller plus loin dans ce guide pour découvrir les obligations légales, vous pouvez vous rendre sur circle, afin de découvrir la première semaine de notre bootcamp pour devenir un référent handicap.

Formation sur la thématique de la législation autour du handicap, qui est totalement gratuite et accessible via ce lien et sur QR code.



[Notre Site internet](#)

CLICK HERE



Accéder gratuitement à la 1ere semaine sur Circle

Devenez incollable sur la législation grâce à notre podcast de 9 épisodes sur notre chaine youtube à écouter à votre rythme !



LES OBLIGATIONS LÉGALES ET HUMAINES DE L'EMPLOYEUR

La RQTH n'implique pas de bouleverser l'organisation, mais elle engage la responsabilité légale, humaine et organisationnelle de l'entreprise.

1 Le principe d'aménagement raisonnable

L'entreprise a l'obligation de compenser les limitations rencontrées par la personne salariée. Ces aménagements doivent répondre à plusieurs critères :

- Proportionnés : Ajustés aux difficultés réelles sans excéder ce qui est nécessaire.
- Raisonables : Réalisables sans faire peser une charge excessive sur les ressources de l'entreprise.
- Adaptés : Conformes aux recommandations médicales et aux réalités du poste.
- Rapides : Mis en œuvre dans un délai raisonnable pour éviter l'aggravation de la situation.

2 Le secret médical et la confidentialité

C'est une règle d'or : l'employeur ne doit jamais chercher à connaître le diagnostic ou la nature de la pathologie. Ces données sont strictement protégées. La seule information requise pour l'entreprise réside dans les préconisations émises par la médecine du travail.



✧ 3 Le rôle pivot de la médecine du travail

Ce service est le seul habilité à évaluer l'impact de la santé sur le poste. Ses missions :

- Évaluer les besoins fonctionnels.
- Proposer des aménagements concrets.
- Émettre des recommandations écrites que l'employeur se doit d'appliquer.
- Garantir la confidentialité des données médicales.



4 Santé, Sécurité et DOETH

L'aménagement d'un poste relève directement de l'obligation générale de sécurité et de prévention des risques professionnels (Art. L.4121-1).

Parallèlement, la RQTH permet à l'entreprise de répondre à son Obligation d'Emploi (DOETH) et d'atteindre le taux légal de 6 %.

Toutefois, cette déclaration n'est qu'une conséquence administrative ; la véritable motivation doit rester l'inclusion professionnelle

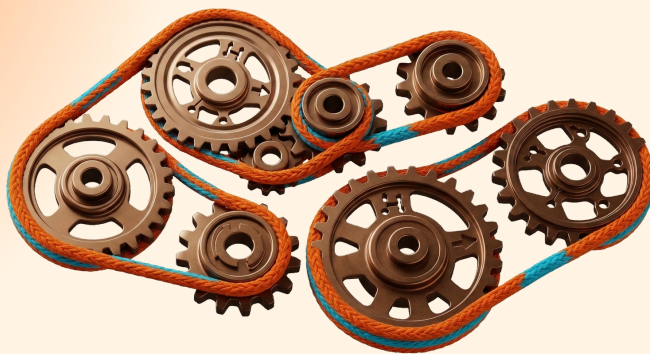


★ LA VALEUR AJOUTÉE DU OU DE LA RÉFÉRENT·E HANDICAP

Véritable chef ou cheffe d'orchestre de la politique inclusive, cette personne ressource agit sur tous les fronts :

- **Auprès de la personne salariée** : Elle écoute avec bienveillance, aide à déchiffrer les dispositifs administratifs, accompagne la constitution du dossier MDPH et aide à préparer les échanges avec la médecine du travail.
- **Auprès de l'employeur** : Elle traduit les préconisations médicales en actions opérationnelles et facilite le dialogue entre toutes les parties prenantes (RH, management, partenaires externes).
- **Le modèle externalisé** : Confier ce rôle à une ressource externe offre des avantages majeurs : une expertise technique de haut niveau, une parfaite neutralité apaisant les échanges, une confidentialité renforcée (aucun lien hiérarchique) et une optimisation experte des dossiers de subvention AGEFIPH



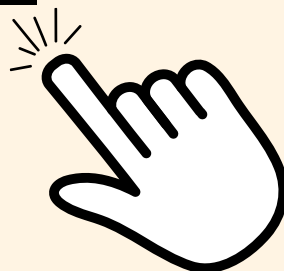


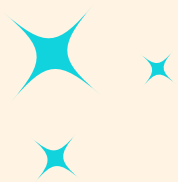
Vous êtes sur le point de découvrir comment déployer les bonnes pratiques grâce à ce guide RQTH pour employeur.

Pour aller plus loin, on vous propose de mettre en place non pas des sensibilisations, mais un changement radical grâce à notre Handi-Sprint !

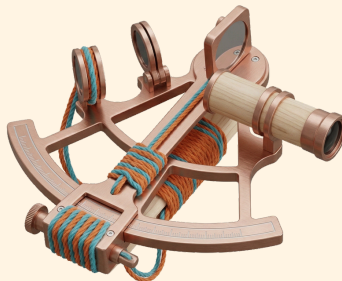
CLICK HERE

Notre catalogue des prestations
HandiRef

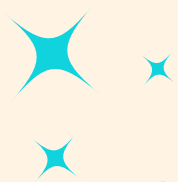




DÉPLOYER LES BONNES PRATIQUES MANAGÉRIALES ET RH



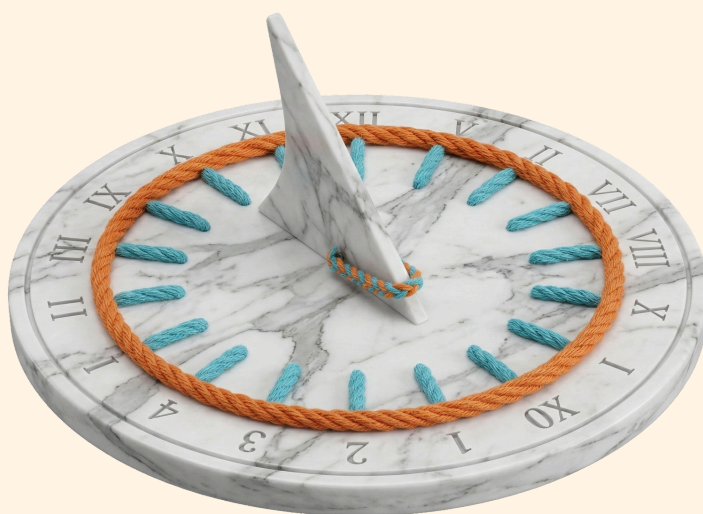
- **Adopter une posture bienveillante et non intrusive :**
Accueillir la démarche avec respect. Ne jamais interroger sur les soins ou la pathologie. Se concentrer exclusivement sur les conséquences professionnelles et les besoins du poste.
- **Sécuriser le dialogue :** Rappeler immédiatement le cadre de confidentialité. Formaliser l'entretien autour de la recherche de solutions et orienter vers la médecine du travail.
- **Appliquer rigoureusement les préconisations :** Les recommandations du médecin du travail font autorité. L'entreprise doit les documenter, les mettre en œuvre et en assurer la traçabilité.
- **Mobiliser les aides externes :** S'appuyer sur l'AGEFIPH ou le FIPHFP pour co-financer des études ergonomiques, du matériel spécifique ou des formations.
- **Instaurer un suivi régulier :** La santé et l'organisation du travail évoluent. Des points d'étape réguliers permettent d'ajuster les aménagements et d'éviter les ruptures.

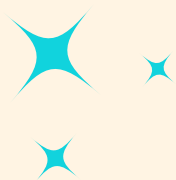


BOÎTE À OUTILS OPÉRATIONNELLE

1 Check-list : Gérer une situation de handicap en 7 étapes

- **Accueillir la demande** (ou repérer les signaux d'alerte) dans un espace de dialogue bienveillant.
- **Rassurer et garantir la confidentialité** sur l'aspect médical.
- Proposer un échange avec le ou la Référent·e Handicap ou les équipes RH.
- **Organiser une visite avec la médecine du travail** pour évaluer l'impact sur le poste.
- **Analyser et déployer les préconisations médicales** dans des délais raisonnables.
- **Mobiliser les partenaires** et les aides financières (AGEFIPH, Cap emploi).
- **Mettre en place un suivi régulier** pour réajuster les solutions si nécessaire.





2 Matrice des rôles et responsabilités

Acteur / Actrice	Mission principale
Personne salariée	Exprime ses besoins, signale ses difficultés, sollicite la médecine du travail.
Employeur	Met en œuvre les aménagements, adapte l'organisation, assure la prévention.
Médecine du travail	Évalue les limitations, propose les aménagements, suit la compatibilité santé/poste.
Référent·e Handicap	Accompagne les acteurs, coordonne les actions, facilite les démarches.
Cap emploi	Apporte une expertise spécialisée pour le maintien dans l'emploi.
AGEFIPH / FIPHFP	Finance les aides techniques, matérielles et humaines.
MDPH	Instruit les dossiers et attribue la reconnaissance RQTH.

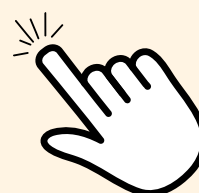


Nous espérons vraiment que le guide RQTH vous a permis d'entrevoir du potentiel, vous êtes maintenant prêt pour plonger dans la vision experte de notre Webinaire avec Elodie FAURE experte en RH Conseils & Stratégie RH.

CLICK HERE



Lien Webinaire Handicap
les 5 leviers





RESSOURCES ET CONTACTS UTILES

- S'informer : Ministère du Travail (travail-emploi.gouv.fr) , Code du Travail (Art. L.5213-6).
- Démarches : Formulaire MDPH (CERFA unique sur service-public.fr) et Certificat médical dédié.
- Partenaires terrain : * Cap emploi : Insertion et maintien dans l'emploi.
- AGEFIPH (Privé) / FIPHFP (Public) : Financement et accompagnement.

<https://www.agefiph.fr/>

<https://www.fiphfp.fr/>

- Services de Santé au Travail : Études de poste et préconisations.
- Associations spécialisées (APF, Unapei, UNAFAM, etc.) pour des conseils ciblés selon les handicaps.
- HandiRef : Cabinet de Conseil et Stratégie dans l'inclusion universelle et l'OETH





Pierre MINELLI

pierre@handiref.com

06 72 95 64 39

Le **designer de l'humain**. Il utilise la psychologie et le design pour que l'environnement ne soit plus jamais un obstacle.



Anne-Sophie GUITTET

anne-sophie@handiref.com

06 15 37 23 28

L'**architecte des savoirs**. Elle structure l'apprentissage et transforme les organisations en systèmes apprenants.

www.handiref.com

contact@handiref.com