

LA DETECTION

Plus les difficultés d'une personne à son poste de travail sont connues tôt, plus les chances de parvenir à un maintien dans l'emploi sont grandes. La détection précoce des situations permet de disposer de plus de temps pour analyser les situations, impliquer les acteurs concernés et envisager, étudier et mettre en œuvre des solutions. Les situations problématiques qui interviennent à cette phase sont les situations qui aboutissent à une détection trop tardive des difficultés et qui conduisent ensuite fréquemment à des situations de crise. En effet, les difficultés de l'agent risquent de s'aggraver, restreignant toujours plus ses capacités de travail et par là même le champ des solutions envisageables.

L'anticipation et la détection constituent donc un enjeu majeur. Il est important de mettre en place des indicateurs et d'identifier les acteurs qui joueront un rôle dans la détection.

- Indicateurs de détection : si le point d'ancrage d'une situation de maintien reste l'arrêt de travail prolongé ou un problème de santé susceptible d'influer sur la reprise d'emploi, des arrêts à répétition, des difficultés soudaines dans l'exercice de ses fonctions, des erreurs inhabituelles sont autant de facteurs d'alerte à prendre en compte. Par ailleurs, la sortie d'alertes automatiques du SIRH lorsqu'une déclaration est remise par l'agent à son service RH est un élément important.
- Acteurs de détection : outre le salarié lui-même, le médecin du travail, la hiérarchie, les collègues ou les représentants du personnel peuvent identifier une éventuelle situation de handicap et inciter le salarié à faire connaître ses besoins spécifiques. Rappelons toutefois que la déclaration ne peut jamais être imposée et que le salarié conserve toujours son libre-arbitre en la matière.

Un (ou plusieurs) agent(s) est (sont) en difficulté

Un agent peut se trouver en difficulté sur son poste de travail en raison des conséquences de son handicap. Celles-ci peuvent être plurielles : fatigabilité, douleurs, manque de concentration, difficulté à effectuer certaines tâches... Pour plusieurs raisons, un agent peut ne pas déclarer son handicap (peur de perdre son emploi, peur du regard des autres, situation de déni du handicap, pudeur...), au risque de surcompenser et d'aggraver sa situation.

Il est important que l'employeur puisse mettre en place une procédure permettant de détecter, dès les signaux faibles, une situation problématique de maintien dans l'emploi. Pour cela, il est primordial d'avoir un climat de confiance propice, une procédure de maintien dans l'emploi et des acteurs ressources formés et à l'écoute des besoins de l'agent, en capacité de mettre en œuvre les solutions de compensations raisonnables et nécessaires.